سلسلة السياسة والمجتمع

التسيير الذاتي

فاسيليف
بوجيفيتش
بوبوفيتش
ماتكوفيتش

تعريب وتقديم

جورج طرابيشي

دار الطليعة - بيروت

التسيير الذاتي
في
النظرية والتطبيق

الطبعة الأولى

كانون الاول – ١٩٦٥

التسيير الذاتي

في

النظرية والتطبيق

بقلم

فاسيليف • بوبوفيتش

بوجيفيتش • ماتكوفيتش

تعريب وتقديم

جورج طرابيشي

منشورات دار الطليعة ـ بيروت

مقدّمة المعرّب

تحتل مشكلة الدولة في التصور الماركسي الكلاسيكي مكانة بالغة الاهمية . ونستطيع ان نقول موجزين [1] ان الدولة بموجب هـــذا التصور اداة قمع خاصة بيـد الطبقة السائدة لحماية مصالحها ولحماية الاستغلال الذي تمارسه ضد الطبقات الكادحة ، وذلك على مر عصور التاريخ منـذ ان وُجدت الدولة . وكما ان الدولة لم تكن موجودة في المرحلة المشاعية ، كذلك فلن يكون لهـا وجود في المجتمع الشيوعي اللاطبقي المتحرر من عبوديـة تقسيم العمل . وعلى هذا فإن الدولة مدعوة ذات يوم الى احتلال مكانهـــا في « متحف الآثار القديمة » ، وهــذا شرط لتحرر المجتمع تحرراً كاملاً بانتقـــاله من مرحلة الاشتراكية الدنيا الى مرحلتها العليا .

واذا تابعنا هذا التبسيط نقول : ان احدى المهام الاساسية الـتي تواجهها البروليتاريا هي تحقيق التلاشي التدريجي للدولة . ان الفعل الذي تستولي بـه البروليتاريا على السلطة وتصادر به ملكية وسائل الانتاج من الطبقة الرأسمالية يشكل في الواقع الفعل الاعظم والاخير معاً للدولة . والمرحلة الانتقالية التي

---

(١) : في مقدمتنا لكتاب « الاشتراكية والدولة » (دار الطليعة) عرض مسهب بعض الشيء للتصور الماركسي الكلاسيكي عن الدولة .

يسميها التصور الماركسي الكلاسيكي بـ « دكتاتورية البروليتاريا » هي بالتالي مرحلة دكتاتورية – ديموقراطية . دكتاتورية من حيث العنف الثوري الذي تمارسه البروليتاريا ضد الطبقات التي تم تجريدها من ملكيتها للقضاء على كل محاولة مناهضة للثورة ، وديموقراطية من حيث ان الهدف الاول لهذه الدكتاتورية هو إلغاء نفسها تدريجياً . نقول دكتاتورية – ديموقراطية ، ولا نقول دكتاتورية أولاً ومن ثم ديموقراطية . دولة دكتارتورية تجاه احتمالات الثورة المضادة من جانب الطبقات المجردة من ملكيتها ، ودولة ديموقراطية تجاه الطبقة العاملة التي تعمل في سبيل فنائها الذاتي . وبتعبير ادق ، انها دكتاتورية في صيرورة ديموقراطية . ويوم تكتمل هذه الصيرورة فلن تفنى الدكتاتورية وحدها ، بل ستفنى معها ايضاً الدولة .

ولقد تبنى لينين بدوره هذا التصور ، وشرحه ، وفصله ، مكرساً له عدداً من الكتب والدراسات . ولا نظن ان المسألة كانت بالنسبة اليه مسألة نظرية خالصة ، بل على العكس كانت مرتبطة ارتباطاً صميماً باستراتيجية البلاشفة ، بل حتى بتكتيكهم ، ولا سيما في المرحلة السابقة مباشرة لاستلامهم الحكم . ففي الفترة الزمنية التي سبقت مباشرة ثورة اوكتوبر ١٩١٧ تكلم لينين مراراً عدة عن كومونة باريس ١٨٧١ باعتبارها نموذجاً – وإن أولياً – للدولة التي يطمح كل اشتراكي الى بنائها ، دولة هي – على حد تعبير لينين – « نصف دولة » ، « دولة آيلة الى الأفول » .

ان اهم منجزات كومونة باريس تقويضها المقومات الأساسية التي تقوم عليها الدولة البورجوازية : الجيش والبوليس النظاميين والادارة البيروقراطية . وطوال فترة الثمانية الأشهر الفاصلة بين ثورة شباط الديموقراطية – البورجوازية وبين ثورة تشرين الأول الاشتراكية ، كان لينين يدعو الجماهير باستمرار الى استلهام نموذج كومونة باريس . والواقع انه في فترة تلك الأشهر الثمانية ، كانت في روسيا سلطتان : الحكومة المؤقتة (الجمهورية والبورجوازية) ومجالس السوفييت – ولا سيما سوفييت مدينة

بترسبورغ – الـتي كانت معظم القيادة فيهـا للعناصر البورجوازية الصغيرة (الاشتراكيين – الثوريين والمنشفيك) . ولقـد كانت مجـالس السوفييت ، الممثلة للعمال والفلاحين والجنود ، مؤهلة لتكرار تجربـة الكومونة فـيما اذا كفت عن الانجرار وراء الحكومة المؤقتة والانخداع بشعاراتها وفكت تحالفها معها . هذه الازدواجية في السلطة هي التي جعلت لينين يدرك انـه بالامكان الانتقال بسرعة من الثورة الديمقراطية -- البورجوازية الى الثورة الاشتراكية (مخالفـاً بذلك بعض الشيء التصور الماركسي الكلاسيكي عـن المراحل الاجتماعية) ، فـيما اذا تركزت السلطة كلهـا في ايـدي مجالس السوفييت . وهكذا وضع لينـين تكتيكين لعمل البلاشفـة : على الصعيـد الجماهيري ، الدعوة الى استلام مجـالس السوفييت للسلطة كلهـا ، وعلى الصعيـد الحزبي المحض ، العمل على تحويل البلاشفة في مجالس السوفييت من اقلية الى اكثرية .

وطرح شعار « كل السلطة للسوفييتات » كان يعني عمليـاً تقويض الدولة البورجوازية – الاقطاعية بوصفها قوة قمع خاصة ، وإقامة « دولة دكتاتورية العمال والفلاحين » التي هي بالتحديد « نصف دولة » ، او « دولة آيلة للزوال » باعتبار انـه لن يكون فيهـا وجود للجيش والبوليس النظاميين ولا الادارة البيروقراطية [٢] .

لكن « دولة دكتاتورية البروليتاريا » التي قامت بعد انتصار ثورة اوكتوبر لم تـأت مطابقة – ولو من بعيـد – لدولة الكومونة العتيدة . وصحيح ان فترة الحرب الاهلية (مات لينين بعيد انتهائها) لا تسمح لنا بأن نصدر حكماً قاطعـاً على الدولة اللينينية ، لكن لينين نفسه لمح اكثر من مرة ، في اواخر حياته ، الى الطلاق بين الدولة – الواقع ، والدولة – النموذج . وليس من قبيل الصدفة ان تكون آخر المقالات التي كتبها او أملاها لينين تتناول على وجه

---

(٢) : من الشعارات اللينينية الاساسية في هذا المجال شعار الجيش الشعبي ، وانتخاب الموظفين ، وعدم تمتعهم بصفة الدوام ، ومساواة رواتبهم بأجور عامل مختص .

التحديد مشكلة رقابة العمال والفلاحين على جهـــاز الدولة . ففي ٢٣ كانون الثاني ١٩٢٣ ، اي قبل سنة واحدة بالضبط من وفاته، قال لينين في مقترحاته الموجهة الى المؤتمر الثاني عشر للحزب : « ان جهـاز دولتنا ... يشكل الى حد كبير جداً تركة من الماضي ، ولم تطرأ عليه تعديلات تذكر تقريباً . انه لم يحمّل إلا في السطح . وفيما عدا ذلك ، فإنه النمط الحقيقي لجهـاز دولتنا القديمة » . وفي مقاله « أقل شرط ان يكون أحسن » ، الذي يمكن اعتباره آخر مقال كتبه لينين ، جاء : « ان الامور تسير على أسوأ مـا يكون مع جهاز دولتنا ، هذا اذا لم نقل انها بغيضة ... وها قـد مضت خمس سنوات ونحن نجهد لتحسين جهاز دولتنا . لكن عملنا لم يعد ان يكون جلبـة باطلة بينت لنا ، خلال خمسة اعوام ، انها كانت فقط غير فعـــالة ، او حتى غير مجدية ، بل مضرة [٣] » .

هذا الطلاق بـــين الدولة — الواقع ، والدولة — النموذج لم يأخذ ابعاده الكاملة إلا بعد صعود ستالين . فإذا بـ « نصف الدولة » او « الدولة المحطمة » او « الدولة المفككة » او « اللادولة » تتكشف انها دولة ساحقة ، تجاوزت في ارهابها النظام القيصري نفسه ، دولة لا تعتمد على جيش وبوليس نظاميين فحسب ، بل ايضاً على ادارة بيروقراطية كلية القداسة يقف في قمة هرمهـا ستالين نفسه . دولة لا يلوح أي أمل بأفولهـا ، بـل على العكس تتوطد وتترسخ أكثر فأكثر بوصفها اداة إكراه خاصة [٤] . ولعل الفكر التروتسكي خير اداة لفهم تطور الدولة السوفياتية هذا . فتروتسكي الذي كان في البداية نصيراً متحمساً للدولة (مركزية الاقتصاد ، وتدويل النقـابات) اصبح في زمن معارضته لستالين الفاضح الاول للبيروقراطية السوفياتية وللطلاق بـين

---

(٣) : لينين — المؤلفات الكاملة — الطبعة الرابعة — الجزء ٣٣ .

(٤) : بلغ هذا التطور اوجه في فترة « محاكمات موسكو » بين ١٩٣٦و١٩٣٨ . وفي تلك الفترة ايضاً أعيد نظام الرتب الى الجيش السوفياتي .

المثل الاعلى الماركسي عن مجتمع اشتراكي متحرر من بيروقراطية الدولة وبين التطبيق الستاليني الذي وضع الدولة فوق المجتمع وألحق مصالحه بمصالحها. ان « دكتاتورية البروليتاريا » قد تحولت الى « دكتاتورية على البروليتاريا » في رأي البعض على الأقل.

***

هذه اللمحة الموجزة عن التصور الماركسي الكلاسيكي عن الدولة، وعن الدولة السوفياتية في التطبيق الستاليني، كانت ضرورية لفهم السياق التاريخي للتجربة اليوغوسلافية.

ان طرد يوغوسلافيا من الكومنفورم عام ١٩٤٨ كان يفرض عليها – على قادة الحزب الشيوعي اليوغوسلافي على الأقل – ان تكتشف لنفسها تفسيرها الذاتي. لِمَ الانفصال؟ لأن ستالين لا يريد ان يأخذ بعين الاعتبار المصالح العينية للشعوب اليوغوسلافية، ولأنه يعرقل تطورها الاقتصادي، ولأنه يعاملها بعجرفة « الروسي الكبير ». لكن هل من الممكن ان يصدر هذا التصرف عن قائد الدولة الاشتراكية الأم؟ اذا صح ذلك فإن الاشتراكية، والعلاقات الديمقراطية التي يفترض فيها انها تقيمها بين الشعوب، لا تعدو ان تكون أكثر من أسطورة. هذا هو الاحراج الذي واجه القادة اليوغوسلاف بين ١٩٤٨ و ١٩٥٠. لكن حل الاشكال لم يتأخر في المجيء، وبصورة حاسمة: ان الستالينية قد خانت المثل الأعلى الماركسي، والقادة اليوغوسلاف، الحريصون على توكيد اخلاصهم للمبادىء الماركسية، يريدون العودة الى النبع، الى ماركس بالذات، ماركس الذي أكد ان المنتجين المباشرين هم الذين يجب ان يسيروا المجتمع بحرية في النظام الاشتراكي، والذي اعتبر البيروقراطية خطراً أساسياً ستواجهه الطبقة العاملة بعد انتصار ثورتها. وهكذا ظهرت فكرة **التسيير الذاتي** الى الوجود. ظهرت وهي تحمل من البدء صفتين: عودة الى النبع الماركسي الأم، وتوكيد للطابع « القومي »

الخاص للتجربة اليوغوسلافية .

لقد كان عام ١٩٥٠ (عام إقرار حق المنتجين في التسيير) اختيـــاراً حاسماً . ففي حال نجـاحه لن يكون القادة اليوغوسلاف قد اثبتوا انهم على حق في خلافهم مع ستالين فحسب، بل يكونون ايضاً قد انقذوا اصالة التراث الاشتراكي العالمي ، وأقاموا «دولة الكومونة» التي يحن اليها جميع الماركسيين الأوفياء الكلاسيكيين. ومن هذه الزاوية نستطيع ان نقول ان اختيار ١٩٥٠ كان بداية نهاية الاحتكار ، احتكار تفسير الماركسية . ومن وجهة النظر هذه ايضاً تتجلى الأهمية العالمية للتجربة اليوغوسلافية .

* * *

ليس قصدنا هنا تحليل التجربة اليوغوسلافية . انما الذي يهمنا ونحن نقدم لهذه المجموعة من الدراسات اليوغوسلافية عن التسيير الذاتي ان نحاول تحرير هذا المبدأ (التسيير الذاتي) من النزعة التبسيطية التي أحيطت به ، وبخاصة في البلدان العربية التي سارت او على وشك ان تسير في الطريق الاشتراكي الى التطور ، وان نرد ايضاً على بعض الاتهامات الموجهة اليه .

ان التسيير الذاتي ليس ، كما يخيل للبعض ، مجرد قانون تصدره سلطة من السلطات . وليس مجرد تنظيم لعلاقات العمل داخل المصانع او المزارع . ان التسيير الذاتي صيرورة معقدة وديالكتيكية معاً .

اولاً – ليس التسيير الذاتي آلية تنظيمية واقتصادية صرفاً . ان التسيير الذاتي هو ايضاً آلية سياسية ، آليـــة ديموقراطية لتسيير المجتمع والاقتصاد معاً . **ان المساهمة الاقتصادية للجماهير مستحيلة اذا لم تترافق اولا بمساهمتها السياسية** . ان المضمون الاول للتسيير الذاتي هو مضمون سياسي . ان التسيير الذاتي يحذف الوسيط بين المنتجين وبين تسيير الانتاج على الصعيد الاقتصادي، لكنه يتطلب ايضاً ، على الصعيد السياسي ، حـــذف كل شكل من اشكال الوصاية والوساطة . والديموقراطية الاقتصادية ستكون مجرد وهم في مجتمع

يفتقر الى الديموقراطية الشعبية . وبالطبع نحن لا نعني هنا البتة بالديموقراطية السياسية تعدد الاحزاب . فحكم الحزب الواحد يمكن ان يكون ديموقرطياً هو ايضاً ، لكن يمكن ان يكون دكتاتورياً كذلك . والمقياس الاول لديموقراطية حكم الحزب الواحد هو مقدار التفاف الجماهير حوله ، ومقدار إفساحه المجال امام المساهمة السياسية للجماهير . ان مستوى عالياً من الثقة المتبادلة بين الحزب الحاكم وبين الجماهير هو شرط نجاح تجربة التسيير الذاتي . لكن السؤال الذي ينطرح في هذه الحال هو : اذا لم تكن الديموقراطية السياسية متوافرة ، فهل هذا يعني استحالة وجود التسيير الذاتي ؟ لا نعتقد ذلك . فالديموقراطية السياسية هي شرط نجاح التسيير الذاتي لا شرط وجوده . ان وجود التسيير الذاتي مع غياب الديموقراطية السياسية (بالرغم من ان هذا احتمال شبه مستحيل) يمكن ان يكون اداة نضالية بيد الجماهير لتحقيق هذه الديموقراطية . وليس من قبيل الصدفة ان يكون مطلب المشاركة في التسيير قد اصبح مطلباً اساسياً للنقابات حتى في ظل الانظمة الرأسمالية . ان الطبقة العاملة والقوى الاشتراكية الثورية لا تستطيع ان « تقاطع » او ترفض اي شكل من اشكال النضال المتاحة لها . ان التسيير الذاتي يمكن ان يكون الطريق الى غزو الديموقراطية السياسية في حال غيابها . ان التسيير الذاتي كشعار اقتصادي يمكن ان يكون – وسيكون حتماً – ذا مردود سياسي .

ثانياً – ان التسيير الذاتي يعني عملياً نقل وظائف الدولة الاقتصادية ، والاجتماعية الى حد ما ، الى المنتجين المباشرين . اذن فهو يشكل من هذه الزاوية الخطوة الاولى في طريق تلاشي الدولة . لكن وظيفة الدولة ليست اقتصادية فحسب ، بل هي ايضاً وظيفة سياسية . وهذه الوظيفة يجب ان تنقل هي ايضاً الى المنتجين المباشرين تدريجياً . وهذا الانتقال يجب ان ينعكس اولاً على مفهوم « الحزب الحاكم » . ان مقولة « الحزب الحاكم » تتناقض من حيث المبدأ ومقولة التسيير الذاتي . وهناك بلا شك مرحلة

انتقالية. لكن من الواضح ان وظائف « الحزب الحاكم » في مجتمع بيروقراطي هي غير وظائفه في مجتمع يسير نفسه ذاتياً. ففي ظل التسيير الذاتي – التام الشامل بالطبع – تتلاشى مقولة « الحزب الحاكم » ليحل محلها ما يمكن ان نسميه مقولة « الحزب الموجه » . ان التسيير الذاتي لا ينهي دور البيروقراطية الادارية فحسب ، بل يجب ان ينهي ايضاً دور « البيروقراطية السياسية » ان صح التعبير .

ان وجود حزب طليعي يثق بالجماهير وتثق به الجماهير شرط أساسي لنجاح التسيير الذاتي . فوجود مثل هذا الحزب شرط لتحقيق الانسجام بين المصلحة المباشرة للمنتجين المباشرين وبين مصلحتهم البعيدة . لكن واضح ان وظيفة التنسيق هذه هي وظيفة توعية وتوجيه لا وظيفة حكم . وباستثناء مهمة حماية الاتجاه العام لتطور المجتمع ، نستطيع ان نقول ان كل مهمة حكومية مباشرة اخرى للحزب الطليعي تنعدم في ظل التسيير الذاتي التام الشامل .

ثالثاً – ان توطيد الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وجر التحويل الاشتراكي على بني المجتمع كافة شرط جوهري لقيام التسيير الذاتي ونجاحه. واذا لم يكن قطاع التسيير الذاتي يشكل سوى جزيرة معزولة في بحر من العلاقات الرأسمالية ، فانه لن يكون في أحسن الاحوال سوى نوع من ادارة رأسمالية لكن جماعية للمنشآت المؤممة .

رابعاً – ليس التسيير الذاتي اسلوباً صالحاً للتطبيق على المنشآت الصناعية وحدها . ان امتداده الى كافة قطاعات المجتمع شرط أساسي ايضاً لنجاحه وتطوره. التسيير الذاتي أجل! لكن ليس للمصانع وحدها، بل ايضاً للارض وللخدمات (المدارس ، المستشفيات ، الفنادق ، الخ) وحتى لإدارات الدولة[٥] .

---

(٥) : قرأت مؤخراً ان التسيير الذاتي سيطبق على وزارة الخارجية اليوغوسلافية وبعثاتها .

ان هذه الملاحظات الأربع لا تستوعب بالطبع جميع مظاهر التسيير الذاتي . وهذه بالأصل مهمة القسم النظري من دراسات هذا الكتاب . لكننا رأينا تثبيتها نظراً الى انتشار تلك الفكرة ، بين بعض الاشتراكيين العرب ، التي تعتبر التسيير الذاتي مجرد أسلوب « تنظيمي » لتسيير المصانع المؤممة .

* * *

تبقى بعد ذلك مسألة الاتهامات .

ويمكننا تلخيص هذه الاتهامات في ثلاث نقاط أساسية :

١ً – التسيير الذاتي يتناقض ومقولة دكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية .

٢ً – التسيير الذاتي سيؤدي عملياً الى ولادة الرأسمالية من جديد في المدن والأرياف .

٣ً – التسيير الذاتي عامل فوضى لأنه ، علاوة على أخطاره الرأسمالية ، يضرب مركزية الاقتصاد والتخطيط ، ويسلم المنشآت الى المنتجين الذين لا يملكون في غالب الأحيان خبرة فنية او اقتصادية .

ان الاتهام الاول يصدر بشكل خاص عن مفكري بلدان المعسكر الاشتراكي التي سارت في طريق التسيير الاداري والدولي للاقتصاد . والواقع انه يصعب علينا ان نفهم لماذا يؤدي التسيير الذاتي بالضرورة الى إضعاف دكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية .

ان المهمة الاساسية لدكتاتورية البروليتاريا في المرحلة الانتقالية هي حماية الثورة الاشتراكية من كل احتمالات الثورة المضادة الهادفة الى وضع وسائل الانتاج المؤممة من جديد تحت سيطرة البورجوازية . ولو عدنا الى كلاسيكيي الماركسية لما وجدنا عندهم اي تحديد زمني للمرحله الانتقالية . لكن من الممكن القول انهم كانوا يتصورون ان المرحلة الانتقالية ستكون قصيرة

نسبياً نظراً الى انهم كانوا يتوقعون ان تقوم الثورة الاشتراكية في القارة الاوروبية في مجملها لا في بلد واحد منها ، ونتيجة للنمو الهائل في قوى الانتاج . وطبيعي ان ثورة اشتراكية تقوم على مستوى قارة بأكملها هي اقوى قارات العالم من حيث نمو القوى المنتجة ، لن تحتاج من القوى والزمن لتثبيت نفسها ما احتاجته مثلاً الثورة الروسية التي قامت في بلد متخلف صناعياً والتي ظلت وحيدة محاصرة مدة ثلاثين عاماً . والواقع ان البروليتاريا السوفياتية لم تواجه اخطار الثورة المضادة في الداخل فحسب ، بل ايضاً — وبالأساس — في الخارج . ومن الممكن جزئياً تفسير التعزيز غير المتوقع لآلة الدولة السوفياتية بحاجات الدفاع عن دكتاتورية البروليتاريا من هجوم مجمل المعسكر الرأسمالي .

لكن الظروف الصعبة التي واجهتها ثورة اوكتوبر باعتبارها قامت في « بلد أوحد » لم تعد موجودة اليوم . ان وجود الاتحاد السوفياتي نفسه قد اصبح عاملاً اساسياً في استراتيجية الثورة الاشتراكية العالمية. وقد تجلى ذلك بوضوح عند نهاية الحرب العالمية الثانية . فاذا ما اضفنا الى ذلك انتصار الثورة الاشتراكية في الصين وفي العديد من الاقطار الاخرى ، اصبح واضحاً لدينا ان احتمالات الثورة المضادة على المستوى العالمي قد تضاءلت . وبالتالي لم تعد هناك من ضرورة موضوعية لتتحمل الثورات الاشتراكية الجديدة نفس ما تحملته الثورة الاشتراكية الاولى من تضحيات ، ولم تعد هناك من ضرورة بالتالي ايضاً لمرور الثورات الاشتراكية الجديدة بمرحلة انتقالية طويلة نسبياً . ان الثورة الاشتراكية والثورة الكولونيالية اللتين تعمان اليوم اكثر من نصف العالم تحققان اليوم ما تنبأ به كلاسيكيو الماركسية قبل اكثر من مئة عام ، وتفسحان آفاقاً واسعة لاختصار المرحلة الانتقالية .

هذا من جهة . اما من الجهة الثانية فلا ندري الداعي الذي يحتم علينا ان نعتبر التسيير الذاتي بصورة مسبقة ومطلقة إضعافاً لدكتاتورية البروليتاريا ؟

وبالتالي ما هو مقياس دكتاتورية البروليتاريا ؟ أوجود آلة دولة قوية تمثل هذه الطبقة وتمارس الاكراه باسمها أم تنظيم هذه الطبقة لنفسها على شكل طبقة حاكمة ، لا سياسياً فحسب ، بل اقتصادياً ايضاً ، ولا عن طريق ممثليها (الحزب او الدولة) بل عن طريقها مباشرة ؟ ثم ان مهمة دكتاتورية البروليتاريا كما رأينا ليست ممارسة الدكتاتورية ضد الطبقات المجردة من ملكيتها فحسب، بل ايضاً ممارسة الدكتاتورية تجاه الطبقة العاملة واصالحها . ان دكتاتورية البروليتاريا ليست مسألة ذاتية ، بل هي بحاجة الى التعبير عن نفسها في علاقات موضوعية . وبتعبير آخر ، ليست هي مسألة سياسية فحسب ، بل ايضاً – وبالأساس – مسألة اقتصادية . ان دكتاتورية البروليتاريا في البلدان التي سارت في طريق التسيير الاداري للاقتصاد تُستنتج استنتاجاً (طالما ان وسائل الانتاج مؤممة ، وطالما ان الحزب الطليعي البروليتاري هو الحاكم ، **إذن** فالطبقة العاملة هي الحاكمة) . « إذن » هذه هي التي تحذف في نظام التسيير الذاتي . ففي ظل نظام التسيير الذاتي لا تكون الطبقة العاملة حاكمة بفضل **انتقال منطقي** ، بل تكون حاكمة مباشرة باعتبار انها هي التي تتولى **تقرير توزيع فائض العمل**(٦) . وعلى هذا ، وبفضل التركيب الذي يحققه التسيير الذاتي بين وظيفتي الدكتاتورية والديموقراطية لمرحلة الانتقال ، تتوافر شروط موضوعية لبداية تلاشي الدولة كما ينص على ذلك التصور الماركسي الكلاسيكي ، في حين ان السير في طريق التسيير الاداري للاقتصاد يعزز آلة الدولة أكثر فأكثر ويرجيء تلاشيها الى اجل غير مسمى ، وهذا ما عبرت عنه نظرية ستالين عن تفاقم الصراع الطبقي كلما تقدم بناء الاشتراكية ، تلك النظرية التي حاولت ان تبرر الهيمنة المتزايدة للدولة ، المخالفة للتصور الماركسي الأصلي .

---

(٦) : بعض المفكرين يذهبون الى حد الكلام عن ظهور طبقة جديدة في الدولة السوفياتية، هي البيروقراطية ، باعتبار ان مسألة تقرير توزيع فائض العمل هي من اختصاصها وحدها .

أما التهمة الموجهة الى التسيير الذاتي بأنه يولد من جديد الرأسمالية في المدن والأرياف ، فنستطيع ان نجد صورة عنها في المقابلة التي أجرتها مجلة « الطليعة » المصرية مع ارنستو تشي غويفارا في عددها الصادر في شهر نيسان الماضي ، وفي المقال الذي نشرته مجلة «دراسات عربية» في عدد آذار ١٩٦٥ بقلم جيرار شاليان . وتتلخص هذه التهمة في نقطتين :

أ — التسيير الذاتي ينمي روح المنافسة بين المنتجين بدلاً من روح التضامن .

ب — التسيير الذاتي يخلق أشكالاً متعددة من اللامساواة (كاللامساواة بين المناطق المتخلفة والمناطق المتطورة في بلد واحد واللامساواة بين عمال فرع انتاجي واحد او بين مختلف الفروع الصناعية . ومن قبيل ذلك ان يكون هذا المصنع أحدث آلات من ذاك ، فتكون انتاجيته بالتالي أعلى ، وتكون أرباح عماله بالنتيجة أكبر) .

والحقيقة اننا لا نستطيع ان نحدد موقفاً من هذه الاتهامات الا اذا أخذنا اولاً بعين الاعتبار واقعة أساسية وهي ان التسيير الذاتي ، كما يجري تطبيقه في يوغوسلافيا ، لا يقوم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج فحسب ، بل ايضاً على الانتاج البضاعي واقتصاد السوق . فالعمال ليسوا مطالبين بأن ينتجوا فحسب ، بل ايضاً ان ينتجوا ما تحتاجه السوق . واذا فرضنا ان عمال مصنعين معينين قد بذلوا كمية متماثلة من قوة العمل ، لكن عمال المصنع الاول انتجوا بضاعة مطلوبة في السوق ، في حين ان عمال المصنع الثاني لم يأخذوا بعين الاعتبار حاجات السوق ، فمن الطبيعي ان تكون ارباح عمال المصنع الاول اكبر من ارباح عمال المصنع الثاني. لكن قد يقول قائل عندذاك: ألا يتناقض هذا مع مبدأ « لكل حسب عمله » الذي هو المبدأ الجوهري المحدد لعلاقات العمل في ظل المرحلة الاولى من المجتمع الاشتراكي ؟ وطالما ان عمال المصنعين قد بذلوا كمية متماثلة من قوة العمل ، فكيف يجوز ان تتفاوت أرباحهم ؟ والحق ان هذا التناقض ليس الا ظاهرياً . ومن يقول به ، يكون

قد نظر نظرة بدائية الى مفهوم « العمل » . فالعمل في ماهيتـه العميقة ليس مجرد كمية معينـة مبذولة من قوة العمل ، ليس مجرد جهد جسدي ، بل هو ايضاً جهد تنظيمي وعقلاني . ان تنظيم الانتاج وعقلنته وتوقع حاجات السوق والاقتصـاد في جهد العمل بالذات ، ان هذا كله يشكل جزءاً لا يتجزأ من مقولة « العمل » . وعلى هذا فإن عمـال المصنع الاول الذين رصدوا حركة السوق وتوقعوا حاجاتها قد بذلوا جهداً اكبر من الجهد الذي بذله عمال المصنع الثاني بالرغم من تساوي المجهود الجسدي المبـاشر بينهما . وبالطبع ، لولا حرص عمـال المصنع الاول على زيادة مداخيلهم ، لما اهتموا بحركة السوق . إذن فالسوق – او الانتاج البضاعي بتعبير آخر – تترك مجالاً واسعاً لما يسمى بالمزاحمة او المنافسة . لكن المنافسة ليست بالضرورة ظاهرة رأسمالية ، تماماً كما ان الانتاج البضاعي ليس بالضرورة انتاجاً رأسمالياً . ان مضمون المنافسة – لا المنافسة – هو الشيء الأساسي . ان منافسة الرأسماليين هي منافسة على الربح الشخصي ولو على حساب المجتمع . اما المنـافسة في النظام الاشتراكي والتسيير الذاتي فإنها تحقق مصلحة المجتمع في الوقت الذي تحقق فيه مصلحة أفراد او فئات من العمال . فصحيح ان عمـال المصنع الاول في المثال المذكور قد حققوا أرباحاً اكبر من عمال المصنع الثاني ، لكن هذا على وجه التحديد لأنهم خدموا مصلحة المجتمع – بانتاجهم البضاعة التي يحتـاجها – اكثر مما خدمها عمـال المصنع الثـاني . ان الإنجاز الكبير للتسيير الذاتي هو انه ربط المصلحة الفردية ربطاً صميماً بالمصلحة الجمـاعية ، هو انه أوجد ميكانيكيـة – موضوعيـة لا ذاتية – تجعـل المنتج يخدم مصلحة المجتمع في الوقت الذي يعمل فيه على تأمين مصلحته الفردية بالذات .

والحقيقة ان مأخذ المنـافسة الذي يؤخذ على التسيير الذاتي هو ، عند التحليل الأخير ، مأخذ على الانتـاج البضاعي نفسه . ان التطلع الى إلغـاء الانتاج البضاعي واقتصاد السوق تطلع مشروع تماماً . فالانسان لن يعرف الحرية الحقة طالما انه خاضع في انتـاجه للقوانين الاقتصادية « الموضوعية »

الخارجة عن ارادته . لكن الحركة الاقتصادية — مع الأسف — لا تتعلق بإرادة الانسان وحده . ان ارادة الانسان الذاتية لا تلغي القانون الموضوعي . وهذه الحقيقة هي من البديهيات الاولى في الفكر الاشتراكي العلمي وفي علم الاقتصاد. وانما انطلاقاً من هذه الحقيقة ميز كلاسيكيو الاشتراكية فيها مرحلتين: المرحلة الدنيا وفيها يستمر الاقتصاد التجاري او الانتاج البضاعي ، والمرحلة العليا وفيها ينتفي عمل القوانين الاقتصادية الموضوعية ، وتصبح ارادة الانسان هي وحدها عامل التطور .

وعلى كل فإن مسألة الانتاج البضاعي لا تقتصر على المجتمع اليوغوسلافي وحده . فحتى البلدان التي سارت في طريق التسيير الاداري لوسائل الانتاج المؤممة تعترف بقانون الانتاج البضاعي . وقد يبدو من المضحك ان نثبت بعض النصوص في الموضوع ، لكن يبدو ايضاً ألا مفر من ذلك . جاء في كتاب « مبادىء الماركسية اللينينية » الصادر عن الحزب الشيوعي السوفياتي رسمياً:«في مرحلة تطور القوى المنتجة والانتاج الاجتماعي المميزة للاشتراكية، يستمر الانتاج البضاعي ... وهذه الواقعة لا تخالف البتة مبادىء الاشتراكية...فالانتاج البضاعي يحتفظ بكل اهميته ما دامت الفروق مستمرة بين عمل العامل وعمل الكولخوزي ، بين العمل المختص والعمل البسيط ، بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وما دام المجتمع بالتالي لا يستطيع ان يقيّم العمل المنفق لانتاج هذه البضاعة او تلك بساعات العمل وحدها . ان علاقات القيمة ، أي علاقات المبيع والشراء ، تحث مادياً المساهمين في الانتاج على الاقتصاد في العمل وفي المواد الاولية ، وعلى تخفيض التكاليف ، وعلى نشر التكنيك الجديد والطرائق الطليعية في الانتاج[٧] . »

ليس هناك خلاف اذن على ضرورة استمرار الانتاج البضاعي في المرحلة

---

(٧) : « مبادىء الماركسية اللينينية » — ص ٥٧٤ — ٥٧٥ — الطبعة الثانية — منشورات التقدم — موسكو .

الدنيا من الاشتراكية . وكل ما هنـالك ان المسؤولين اليوغوسلاف يؤكدون ان التسيير الذاتي هو شكل التسيير الوحيـد المنسجم مع قوانين الانتـاج البضاعي الاشتراكي ، وان التسيير الاداري بالتالي يعرقل عمل هذه القوانين . لكن هذه مسألة اخرى . والشيء المهم هنا هو ان نؤكد بطلان اتهامات من يتهمون التسيير الذاتي بتوليد الرأسمالية لمجرد انه لم يستبق التطور الموضوعي ويلغ الانتاج البضاعي .

يبقى الادعاء بأن التسيير الذاتي يخلق اشكالاً متعددة من اللامساواة بين المنتجين . فعمال هذا المصنع يربحون اكثر من عمال ذلك المصنع لأن مصنعهم احدث تجهيزاً وآلات . ان هذه الملاحظة تبدو سديدة للغاية للوهلة الاولى . لكن دراسة نظام التسيير الذاتي ، كما هو مطبق في يوغوسلافيا ، تدلنـا على ان هذه المشكلة لم تكن غائبة عن انظار واضعيه . فالقانون يفرض على عمال المنشآت المسيرة ذاتياً ان يدفعوا فائدة محددة عن الثروة الاجتماعية الموضوعة تحت تصرفهم .

وطبيعي ان الفائدة التي يدفعها عمـال المصنع الحديث التجهيز اكبر من الفائدة التي يدفعها عمال المصنع القديم التجهيز . كذلك فإن المناطق المتطورة تدفـع ضريبة معينة لميزانية اتحـاد الجمهوريات لإنفاقها في المناطق المتخلفة . اذن فهناك محاولة لتوفير شروط انطلاق واحدة لمختلف المنشآت والمناطق . لكن تحقيق المساواة المطلقـة بالمقابل مستحيل وغير معقول في المرحلة الاولى من الاشتراكية. فعمال المصنع الحديث التجهيز يظلون يربحون اكثر من غيرهم. وكذلك المناطق المتطورة بالنسبة الى المناطق المتخلفة ، وإن كانت الضريبة الاجتماعية تحد من نسبة التباين . ذلك ان مجتمع المرحلة الاولى من الاشتراكية هو الى حد ما ، استمرار للمجتمع القديم . وما لم تحقق القوى المنتجة تطوراً هائلاً فإن المساواة المطلقة تظل مستحيلة . وانها لطوبائية ما بعدها طوبائية ان نطالب بالمساواة المطلقة في الشروط الراهنة لتطور القوى المنتجة . وهذه

هي على وجه التحديد الطوبائية التي اخذها ماركس على برنامج الحزب الاشتراكي الالماني – برنامج غوتا – عندما طالب هـذا البرنامج بـ « التوزيـع المتساوي للنتاج الاجتماعي »[٨] .

يبقى هناك المأخذ الثالث والأخير على التسيير الذاتي : مسألة الاطارات. ونحن لن نكتفي بالرد قائلين ان الانسان لا يتعلم السباحة خـارج الماء ، بل سنضيف ايضاً ان التسيير الذاتي هو الطريق السليم لحل مشكلة الاطارات في البلدان المستعمرة سابقاً . ان جيرار شاليان في مقاله الآنف الذكر يقول ان للبيروقراطية دوراً تلعبـه في البلدان المتخلفة وانه لا يمكن لأحد ان ينكر أهمية هذا الدور . والحق ان شاليـان لو تكلم عن البلدان غير المتخلفة على وجه التحديد ، لكان من الممكن ان نجـاريه في رأيه . فالبيروقراطية في البلدان الصناعية الرأسمالية تلعب دوراً كبيراً ، حتى من وجهـة نظر تطور القوى المنتجة . ومن الصعب بمكان الاستغنـاء عن دورها هذا عند بداية الثورة الاشتراكية . اما في البلدان المتخلفة فالدور الديموقراطي للبيروقراطية شبه معدوم . ان البيروقراطيـة في معظم البـلدان المستعمرة سابقاً مرتبطة بالاقطاع اكثر من ارتباطها بالتنظيم الرأسمالي للمجتمع . وهنـاك بلدان خطط فيها الاستعمار بوعي لوأد كل امكانية لولادة « بيروقراطية حديثـة » . ان حكومة الكونغو – ليوبولدفيل على سبيل المثال قد اضطرت الى التوجه الى الأمم المتحدة لتوفير الاطارات الأساسية . وأمام وضع كهذا ، وطالما ان « السباحة » مجهولة من البيروقراطية ومن الطبقة المنتجة على حد سواء ، فلا ندري ما الحاجة لإتاحة المجال امام المرض البيروقراطي للظهور ، وما الداعي لصب الجهود على تثقيف البيروقراطية بدلاً من تثقيف الطبقة المنتجة نفسها؟

بالطبع هناك بلدان متخلفة تكونت فيها بيروقراطية « عصرية » الى حد

---

(٨) ماركس وانجلز – مؤلفات مختارة – المجلد الثاني – ص ١٥ – ١٧ . منشورات « التقدم » – موسكو .

ما لكن ألا تستطيع هذه الاطارات ان تؤدي دورهـــا إلا اذا سيطرت سيطرة مباشرة على وسائل الانتاج ؟ ألا يمكنهـا ان تلعب دورها في اطار نظام التسيير الذاتي ؟ ان نظام التسيير الذاتي لا ينكر دور الاطارات ، بل على العكس يحول غالبية الطبقة المنتجـة الى اطارات ، وكل ما هنـالك انه يمنع تحولها الى بيروقراطية .

ان ما تحتاجه البلدان المتخلفة ليس البيروقراطية بل الاطارات . ومزية التسيير الذاتي تكمن في كونه مدرسة كبرى لتخريج الاطارات ، من دون ان تتحول هذه الاطارات بالضرورة الى بيروقراطية. ان التوحيد بين الاطارات وبين البيروقراطية بصورة مسبقة ومطلقة ليس من العلم بشيء . ان التسيير الذاتي لوسائل الانتـــاج المؤممة في البلدان المستعمرة سابقاً قد يكون اقصر الطرق وأقلها نفقات وآلاماً لتوفير الاطارات .

* * *

الدراسات التي نقدمهـا في هذا الكتـــاب مكتوبة كلها بأقلام كتـاب يوغوسلافيين . وقد حاولنـا في انتقائها ان تكون مستوعبة لجميع مشكلات التسيير الذاتي ، على صعيد النظرية والممارسة معاً . ولقد كان ممكناً بالطبـع ان نضمن الكتاب دراسات لكتاب غير يوغوسلافيين لكنـــا آثرنا ان تأتي النظرة « من الداخل » إن جاز التعبير .

ونحن لا ننكر جانب الدعاية ، احياناً ، في هــذه الدراسات . لكن كل نظرة « من الداخل » لا بد ان تشتمل على مثل هذا الجانب . ونحن واثقون ان التطبيق يغاير النظرية دوماً الى حد ما . ان جانب الدعـــاية يكمن في الايحاء للقارىء بأن كل ما جاء فيهذه الدراسات ينطبق مئة بالمئة على المجتمع اليوغوسلافي . ولا نعتقد انه يصعب على القـارىء ان يتحاشى هذا الايحاء . ان هناك دوماً نوعاً من الطلاق بين ما هو كائن وبين ما يجب ان يكون . ولا شك في ان هذه الدراسات لا تصور ما هو كائن فحسب ، بل تدمجــه

ايضاً بما يجب ان يكون . وهذا الاندماج هو الذي نستطيع ان نضع حوله علامات استفهام . وبذلك نستطيع ان نقف خارج دائرة تأثير الايحاء الدعائي .

ان اول مقالات هذا الكتاب يتناول مشكلة على جانب كبير من الاهمية: « تناقضات الاشتراكية » الذاتية . فقد ساد لمدة طويلة من الزمن اعتقاد بأن التناقضات الوحيدة في ظل المرحلة الاولى من الاشتراكية هي التناقضات بين الجديد والقديم . والحال ان كاتب المقال يؤكد ان هناك تناقضات اساسية اخرى ، وهي التناقضات التي تظهر « في قلب الجديد » . التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، تناقضات الانتاج البضاعي وتقسيم العمل، التناقضات البيروقراطية ، تناقض المصالح بين الجيل الحالي والاجيال المقبلة ، التناقض بين حكم البشر وتسيير الاشياء اي بين الدولة والادارة الذاتية ، التناقض بين التخطيط والعمل الحر للقوانين الاقتصادية ، التناقضات بين الحقوق والواجبات ، التناقضات بين « الحزب الحاكم » والجماهير ، واخيراً التناقضات بين تطور القوى المنتجة وتطور اشكال الانتاج وانما على اساس حركة هذه التناقضات يتقدم بناء الاشتراكية . فبدون تناقضات وحل للتناقضات لا وجود للتطور . وكاتب المقال يبين كيف ان التسيير الذاتي هو الحل السليم والموضوعي لتلك التناقضات كافة ،ويحاول عند بحثه لكل تناقض منها ان يبين مزايا الحل الذي يقدمه التسيير الذاتي على الحل الذي يقدمه التسيير الاداري .

وثاني مقالات الكتاب يتناول « دور المنظمات الاجتماعية — السياسية » في نظام التسيير الذاتي . ونستطيع ان نلخص المقال بأنه تسليط للضوء على الآلية السياسية لنظام التسيير الذاتي الذي قد يميل البعض الى اعتباره مجرد اسلوب اقتصادي .

والمقال الثالث هو عن « أنسنة العمل ونظام التسيير الذاتي » . فالصناعة الحديثة ، بما تطلبه من تقسيم للعمل مبالغ فيه ، تستلب العامل انسانياً .

ومن هنا فإن مساهمة العامل في التسيير تلعب دوراً كبيراً في إزالة هـذا الاستلاب .

ويـلي ذلك مقال عن « المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع » . والعنوان يدل على موضوعه بما فيه الكفاية .

ولمـا كانت كل آلية التسيير الذاتي تقوم على مبدأ التعويض حسب العمل المقدم ، ولما كان توزيع الدخل يشكل نقطة المركز في نظام التسيير الذاتي ، ولما كانت هذه النقطة ذات اهمية عملية كبيرة ، فقـد ترجمنا في هذا الموضوع ثلاث دراسات تتناوله من زوايا مختلفة وعلى مدد زمنية متباينة (ذلك ان نظام توزيع الدخل قـد تعرض لتطورات عديدة منذ ان اقيم نظام التسيير الذاتي حتى اليوم) .

ويلي ذلك مقالان عن علاقـة النقابات بالتسيير الذاتي . ثم مقال عن موضوع حق الاضراب في ظل نظام التسيير الذاتي .

واخيراً ، ونظراً الى الطلاق الجزئي المحتم بين مـا هو كائن وبين مـا يجب ان يكون، فإن المقال العاشر والاخير يتناول « **واقع** التسيير الذاتي». وهو المقال الوحيد الذي نستطيع ان نعتبره « من الخارج » بالرغم من ان كاتبه يوغوسلافي هو الآخر . لكن ميزة هذا المقال انه لم ينشر في مجـلة يوغوسلافية ، بل نشر مباشرة في مجلة « الازمنة الحديثة » الفرنسية . وهذا ما اتاح لكاتبه بلا شك هامشاً اوسع من الحرية .

وأملنا ان تساهم هذه المقالات في توضيح مشكلة التسيير الذاتي ، لا من زاوية تطبيقه في يوغوسلافيا ، بل - بالأساس - باعتباره تجربة اساسية من التجارب الاشتراكية المعاصرة . فبالاغتناء المتبادل بـين التجارب يمكن اختصار الطريق وتلافي الكثير من آلام المخاض بالنسبة الى كل تجربة وليدة.

دمشق ١٠ / ٨ / ١٩٦٥

جورج طرابيشي

تناقضات الاشتراكية

ميتا حاج فاسيليف

تمهيد

ان مجتمعنا ، شأنـــه شأن أي مجتمع آخر ، ليس خلواً من التناقضات الداخلية . لكن لا يكفي ان نلاحظ ان فـــترة الانتقال هي فترة صراع وتسوية التناقضات بـين القديم والجديد ، فترة صدام بـين الايجابي الذي هو الاشتراكية الوليدة وبين السلبي الذي هو تركة المجتمع القديم الذي في طريقه الى التلاشي والزوال .

ان التناقضات المميزة للاشتراكية باعتبارهـا مرحلة معينـة من مراحل التطور الاجتماعي ، مرحلة تحويل ثوري ، لا تكمن في التناقضات بـين القديم والجديد فحسب ، بل تتمثل ايضاً في التناقضات التي تظهر في قلب الجديد ، وهي التناقضات التي يتم من خلالها التطور الاجتماعي والتي تزداد اهمية كلما تقدم التطور ، الى ان تشكل في النهـاية العامل المحرك الوحيد للحركة الاجتماعية . وهذان النوعان من التناقضات همـا اللذان يجعلان من الاشتراكية مرحلة نوعية في تاريخ التطور الاجتماعي .

والحق ان الفكر الاشتراكي اخذ يتخلى أكثر فأكثر عن المواقع القديمة التي كانت تعتبر الاشتراكية مرحلة تتميز بالانسجام الشامل في الحركة الاقتصادية ،

أي مرحلة لا حق لهـا في التناقضات باستثنـاء صراع القوى الاشتراكية ضد مخلفات الماضي . لكن بدون تناقضات لا وجود لتطور . وقيمة الاشتراكية لا تكمن في غيـاب التناقضات ، بل في النضال الفعـال ، القليل الإيلام مـا امكن ، لتجاوز هذه التناقضات . ان التناقضات لا تضر بالاشتراكية . وكل ما هنالك انها تميزها باعتبارها نمطـاً محدداً من العلاقات الاجتماعية ، وتطرح نفسها كتعبير موضوعي عن تطورها .

المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية

– ١ –

نلاحظ في تطور الانسانية العام استمراراً تاريخياً لظواهر اجتماعية محددة تمتد الى عدة مراحل اجتماعية وتاريخية بما فيها عصرنا الاشتراكي . ومن هذه الظواهر **التقسيم الاجتماعي للعمل** السابق للطبقات وللملكية الخاصة وللانتاج البضاعي وللدولة .

ليست الرأسمالية على سبيل المثـال هي الـتي خلقت الانتـاج البضاعي وتناقضاته الاساسية . بيد ان هناك انتاجاً بضاعياً رأسمالياً يمثل درجة نوعية في التطور تتميز بأنها جعلت هذا الشكل من الانتاج شكلاً عالمياً ، كما تتميز بمستوى أعلى من تطور القوى المنتجة وبتقسيم جديد للعمل وبعلاقات اجتماعية جديدة وبما يرافقها من تناقضات . لقد ورثت الرأسمالية الانتاج البضاعي ، لكنها طورته على اساس الملكية البورجوازية . ولهذا لا مجال لاعتبار الانتاج البضاعي في الاشتراكية مجرد تركة ورثتها الاشتراكية عن التكوينات والمراحل الاجتماعية السابقة ويتوجب عليها ان تتخلص منه في أسرع وقت ممكن كما لو انه شيء اجنبي عنهـا . بل على العكس : فهذا الشكل من الانتاج متعلق بمستوى تطور القوى المنتجة وبالتناقضات الموجودة دوماً في التقسيم الاجتماعي للعمل وفي توزيع وسائل الانتاج . وهو يستمر في الوجود حتى في العلاقـات

الاجتماعية الاشتراكية باعتبارها علاقــات عدم استغلال عند مستوى محدد من التطور الاجتماعي (التعويض حسب العمل المقدم) . ان هـــذا الشكل من الانتاج ضروري موضوعياً ، لا باعتباره تركة لا نستطيع ان نتخلص منها على الفور ، بل باعتباره انتاجاً بضاعياً اشتراكياً، اي باعتباره درجة جديدة وخاصة من درجات التطور التاريخي للانتاج البضـــاعي . وهو يملك اساساً جديداً للتطور من الزاوية الاجتماعية والاقتصادية (الملكية الاجتماعية لوسائل الانتــاج وبـــداية تشارك المنتجين عن طريق تطبيق مبدأ التسيير الذاتي) وتناقضاته الخاصة .

ومن هنا تختلف المرحلة الاشتراكية عن المرحلة الرأسمالية ومن هنـا ايضاً تختلف عن الشيوعية التي تلغي الانتاج البضاعي ومقوله « العمل » والتعويض حسب العمل المقدم .

لقد بلغ الانتاج البضاعي بدون ادنى ريب اوج تطوره في الرأسماليـة ، لكن باتجاه التعارض التناقضي بين قيمة الاستعمال وقيمة التبادل ، اي باتجاه تحويل القيمة الى رأسمال وانتصار الفوضى في التقسيم الاجتماعي للعمل وتفاقم تناقضات العلاقات الاجتماعية . والاشتراكية بإلغائها العلاقة بين الرأسمـــال والعمل تبقي على الانتاج البضاعي لكنها تلغي تحول القيمة الى رأسمـــال . وبخلقها الثروة الاجتماعية تحت شكل ملكية اجتماعية ، تتبنى مبدأ لها انتاج قيم الاستعمال،وبذلك تضع حداً لتطور الشكل الانتاجي القائم على التعارض التناقضي بين قيمة الاستعمال وقيمة التبـادل وعلى العفوية الفوضوية في التطور الاقتصادي . ولهذا السبب امكن للانتاج البضاعي الاشتراكي ان يتجـــاوز الرأسمالية باتجاه تحقيق توزيع للنتاج الاجتماعي قائم على مبدأ التعويض حسب العمل المقدم (إلغاء استغلال العمل المأجور) .

وهكذا فإن الانتاج البضاعي ، بصفته شكلاً وأداة لتطور القوى المنتجة والعـــلاقات الاجتماعية ، قد بلغ في الواقع المرحلة الاخيرة من « الرسالة »

الاجتماعية التي عهد بها التاريخ اليه . وبذلك يدرك ، مع تطور الاشتراكية ، توكيده الأكمل ، وهذا شرط بالاصل لتجاوزه ولانتقال المجتمع الى التوزيع حسب الحاجات[1] .

* * *

ان مستوى القوى المنتجة الذي تبدأ به الاشتراكية والذي يشكل درجة انطلاقها التاريخية ، لم يحذف بعد التناقضات الاساسية الكامنة في التقسيم الاجتماعي للعمل وفي توزيع وسائل الانتاج . كما انه لم يحقق المساواة في الشروط التي يتم فيها العمل العيني ضمن نطاق فروع هذا التقسيم . انه لم يوفر بعد الشروط اللازمة لتفتح الانسان تفتحاً كاملاً ، ولم يخلق بعد وفرة في النتاج تسمح للبشر بتلبية حاجاتهم بلا قيد او شرط . والانسان ليس بعد في وضع يسمح له باختيار عمله بكل حرية ، وبتغييره حسب حاجاته . وهذا كله يولد مصلحة فردية ويميل الانسان الى ان يضمن لنفسه ، على هذا المستوى ايضاً ، خير الشروط للحياة والعمل . لكنه في ميله هذا يصطدم بالامكانيات الواقعية للمجتمع الذي يجد نفسه مضطراً الى التوزيع حسب العمل المقدم .

كانت مصلحة الافراد ، قبل الاشتراكية ، تندرج في مصلحة الطبقة التي ينتمون اليها من خلال وضعهم في الانتاج وفي المجتمع . ولقد كانت الطبقة هي وسيط الفرد الى المجتمع وسائر الطبقات . والمصلحة الطبقية ، في المجتمع الطبقي ، تمثل مجموعاً من مصالح فردية ومتعارضة بصورة تناحرية مع مجموع آخر من المصالح . فالمصلحة المباشرة للعامل على سبيل المثال هي ان يضمن

---

(١) : معروف ان ماركس ميز مرحلتين في الاشتراكية : المرحلة الاولى وفيها يستمر تقسيم العمل ويطبق مبدأ « لكل حسب عمله » ، والمرحلة العليا وفيها يصبح الانسان حراً بكل ما في الكلمة من معنى ، ولا سيما فيما يتعلق باختياره لعمله حسب مواهبه لا حسب التقسيم الاجتماعي المسبق للعمل ، وفيها ايضاً يطبق مبدأ « لكل حسب حاجاته » .

« المترجم »

لنفسه أجراً . لكن ضمان مثل هذا الأجر اثناء إضراب ما ، انما يعني معارضة المصلحة الطبقية . وتحطيم الاضراب من وجهة نظر مجموع الطبقة العاملة عمل لاأخلاقي، لأنه يحطم التضامن الطبقي ويضعف وحدة العمال ازاء البورجوازية ، وبوجه خاص لأن محطم الاضراب يحارب مصلحته الخاصة بالذات التي تشكل جزءاً من مصلحة طبقته . ولهذا فإن النضـــال ضد محطمي الاضراب عمل اخلاقي رفيع حتى ولو ترافق بأعمال عنيفة ووحشية ضد هؤلاء الأخيرين .

لكن الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج تبدل هذا الوضع تبديلاً ملموساً : فالطبقة العاملة تجعل من نفسها ممثلة مصالح المجتمع من حيث انهـــا تميل الى إلغاء الطبقات . وهذا مـــا يسمح للفرد بأن يكون على تماس مباشر مـــع المجتمع ، وتتحرر بالتالي المصلحة الفردية من غلافها الطبقي وذلك بقدر مـــا تتحد مصلحة الطبقة الحاكمة بمصلحة المجتمع . في الماضي كان العامل يجد حلاً لمشكلاته ومصالحـــه في النضال الاقتصادي والسياسي ضد البورجوازية ومن خلال سعيه لهدم المجتمع البورجوازي . امـــا في الاشتراكية ، ونظراً الى وضع طبقته ودورها الخاص ، فإنـــه لا يستطيع ان يجد حلاً لمشكلاته ومصالحه إلا بقدر ما يشكل المجتمع الاشتراكي المنظم . الاشتراكية لا تمثل بالنسبة الى المنتجين نمطاً من المجتمع عليهم ان يعملوا على هدمـــه : فالعامل يشكل جزءاً من الطبقة الحاكمة ، ومصلحة الطبقة العامـــلة بالذات تشجع سائر فئات المنتجين في ميولهم الى تسوية مشكلاتهم على الصعيد الاجتماعي .

ان على الطبقة العاملة ، بهدف تحررها بالذات ، ان تدعم على سبيل المثال تطور الزراعة باتجـــاه الانتاج الاشتراكي الكبير . وبذلك تسلخ الشغيل الزراعي عن شروط الحياة والعمل والعلاقات الاجتماعية السابقة. وبهذا المعنى فإن مصلحة العامل الفردية تجد نفسها ، وذلك بمقدار ما أن مصلحته الطبقية تطرح نفسها بالضرورة على انهـا اساس كل تطور المجتمع ، اقول ان مصلحة العامل الفردية تجد نفسها مرتبطة مباشرة بمصلحة جماعية تمثل المجتمع بأكمله

لا مجرد طبقة. ولهذا لا يمكن للعامل ان يسوي مصالحه الشخصية على اساس طبقي ضيق وان يمنح طبقته امتيازات ، من دون ان يعرض للخطر الاشتراكية بالذات . بل ان مستوى حياته ، على العكس ، مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتضحيات التي عليه ان يرتضيها من اجل تطوير الزراعة على سبيل المثال. وينجم عن هذا، فيما يتعلق بمصلحة المجتمع الجماعية (بناء الاشتراكية)، ان مساواة جميع المنتجين ، اي مساواة المصالح الفردية بوجه عام ، متحققة مبدئياً، ذلك ان المصالح الفردية لا تملك سوى وسيلة واحدة لتحقيق تلبيتها، ألا هي الارتباط بمصلحة المجتمع لا بمصلحة طبقية ضيقة . لكن على الرغم ان من مصلحة الطبقة السائدة أن تؤكد نفسها في الاشتراكية بصفتها مصلحة المجتمع الانساني قاطبة ، فإن التناقضات بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية تستمر في الوجود مدللة بذلك على ان الوحدة بين المجتمع والفرد لم تتحقق بعد . وهذا شيء محتم في علاقات الملكية بشكل عام، ولا سيما حيث لا يكون التناحر بين الطبقات قد اختفى بعد (حل هذه المشكلة مرهون بالمرحلة العليا من الاشتراكية فحسب) .

واذا كانت المصلحة الفردية تجد حلها في المصلحة الجماعية في الوقت الذي تعارضها فيه ، فهذا يثبت ان المصلحة الجماعية تتمثل هنا تحت شكل مصالح فردية مشتركة بين جميع شغيلة المجتمع . ان الاشتراكية تطرح وتحل هذه المشكلة : فالمصلحتان تتعارضان وتتداخلان وتندمجان على اساس من «إلحاق» المصلحة الفردية بمصلحة جماعية تمثل في الواقع ، ونظراً الى انها الحل الواقعي للمصلحة الفردية ، « إلحاقاً » للمصلحة الجماعية بالمصلحة الفردية . وبهذه الصورة لا يكون هناك ، في علاقة الانتاج بالذات ، عدم تساو بين هاتين المصلحتين، ولا يمكن لأحد أن يزعم ان الاولى «اكثر اهمية واخلاقية» ، وان الثانية « اقل اهمية » اي انه من الواجب التضحية بها. وانما على هذا الاساس وحده «تحذف» الاشتراكية الهوة بين الانسان – الفرد والانسان – المجتمع ،

بين الفرد والمجموع ، بين المواطن والدولة ، وانما على هذا الاساس وحـــده تستطيع ان تبني مجتمعاً حراً يؤلفه افراد متشاركون .

* * *

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية سيظل عـامل التطور والتقدم من مرحلة الاشتراكية الدنيا الى مرحلتها العليا (وحتى بعد ان يكون المجتمع قد حول جميع وسائل الانتاج الى ملكية اجتماعية يسيرهـا المنتجون المباشرون) الى ان تحقق القوى المنتجة نمـواً معجزاً يضمن جميع الشروط اللازمة لتسوية هذا التناقض تسوية تاريخية نهائية . وسيظل الانتاج البضاعي موجوداً الى يوم تتحقق هذه التسوية. ان الانتاج البضاعي هو في الاشتراكية بمثابة صلة وصل بين المصلحة الفردية ومجموع المجتمع . ذلك ان تحقيق المساواة بين المنتجين باتجاه تلبية المصالح الفردية لجميع المنتجين (العمال ، الفلاحين ، الصناع) – الامر الذي يعني في الواقع غياب الامتيازات والتناحر الطبقي – غير ممكن الا اذا ألحقت هـذه المصالح بمصلحـــة مشتركة ، اي على اساس المساواة في التعويض حسب العمل المقدم وحسب المساهمـة في ثروة المجتمع . واي شذوذ يمكن ان يوجد – كالتعويض المرتفع او المنخفض مؤقتـاً لبعض فئات المنتجين – لا يشكل مجرد انتهاك لهـــذه المساواة ، بل هو ضرورة تفرض نفسها ، من اجل تحقيق هذه المساواة بالذات،في اقتصاد يحقق تطوره من خلال تباينات موروثة او متكونة حديثاً .

وعلى هذا فإن الانتاج البضاعي الاشتراكي ينطوي على تناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية . والعلاقات الاجتماعية تتطور عبر هذا التناقض . وملكية الشعب المشتركة،المسيرة من قبل المنتجين المباشرين ، هي احد مظاهر هذا التناقض باعتبار انهـا هي نفسها تناقضية الطابع . فهي ملكية تميل الى ان تصبح لا ملكية وتحمل في ذاتها نفي نفسها . وصحيح ان هذه الملكية ، بعلاقاتها التي تستبعد الاستغلال وبالكيفيـات التي تسير بها ، تعـادل تشارك

المنتجين ، لكنها تظل بسبب ذلك التناقض ملكية اشتراكية ، اي وحدة بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، وبعبارة اخرى ، وحدة بين الملكية الجماعية الاجتماعية والملكية الفردية . ذلك انها جماعية من حيث ان كل عضو في المجتمع يصبح مالكاً شريكاً ، على قدم المساواة ، يتمتع بحق الاستفادة من وسائل الانتاج الاجتماعية والمساهمة في النتاج الاجتماعي للسلع الاستهلاكية ، تناسباً مع ما يقدمه من عمل ، اي بحق فهم هذه الملكية على انها ملكية خاصة به .

ان عنصر الملكية الاجتماعية هذا يوطد نفسه ، في العلاقات العينية ، من اللحظة التي يفرض فيها الاقتصاد البضاعي قوانينه المتعلقة بتكوين دخل المنظمات الاقتصادية لا على اساس العمل الاجتماعي المقدم فحسب ، بل ايضاً على اساس «الرأسمال» الاجتماعي الذي تسيره هذه المنظمات . فقد يحدث على سبيل المثال ان يعمل عمال متمتعون بمستوى واحد من التخصص في مشروعين من نوع واحد ، احدهما احدث تجهيزاً واقدر على الانتاج . ان ارباحهم ستكون متباينة لأن انتاجية العمل متباينة في المشروعين . ولو اتخذ العمل المقدم معياراً أوحد للتعويض ، لكان من العدل ان تتفاوت الارباح . لكن هذه الفروق انما ترجع في الواقع الى شروط العمل ، الى كون العمال يعتبرون ان المشاريع الاجتماعية المتباينة الطاقات هي شروطهم الانتاجية الخاصة .

ان الملكية الاشتراكية تختلف عن تشارك المنتجين في المرحلة العليا من الاشتراكية بقدر ما يختلف التعويض حسب العمل المقدم ، باعتباره وسيلة لتنسيق المصلحة الفردية مع المصلحة الجماعية ، عن التعويض حسب الحاجات باعتباره حلاً اجتماعياً وتاريخياً لهذا التناقض . وانما ههنا يكمن ديالكتيك الحركة : فتشارك المنتجين يعني منطقياً وتاريخياً تجاوز الانتاج البضاعي والملكية . لكن الانتاج البضاعي والملكية الاشتراكية هما شرط وطريق واداة لتحقيق تشارك المنتجين (تماماً كما نقول ان تحول الطبقة العاملة الى

طبقة حاكمة يؤدي الى إلغائها كطبقة) . ان التنافس ووجود أسرار مهنية وتجارية لا يتفقان وتشارك المنتجين . بيد ان هاتين الوسيلتين تستطيعان ، في مرحلتنا هذه ، ان تؤمنا نمو انتاجية العمل ، وبالتالي التطور القادم للتشارك . وان إفلاس مشروع اشتراكي يتنافى وتشارك المنتجين بقدر ما ان الحفاظ على مشروع غير ذي مردود ، على حساب المجتمع ، يتنافى والانتاج البضاعي والسوق والتنافس .

وهذا يرجع الى ان المجتمع يشرع في خلق علاقات عدم استغلال وفي حل التناقضات الرأسمالية القائمة بين الطابع الاجتماعي للانتاج وبين التملك الخاص في وقت يخلق فيه مستوى القوى المنتجة وتقسيم العمل تناقضاً محتماً بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية. وهذا التناقض ، الذي يحل محل التناقضات الرأسمالية ، يقدم الأساس للتطور الاجتماعي ويسم بميسمه جميع المقولات والعلاقات الاقتصادية . ولهذا فإن هذه المقولات وهذه العلاقات تعبر في آن واحد عن الشروط الموروثة وعن الميول التاريخية الاساسية للتطور الراهن ، اي عن جوهره الاجتماعي الجديد .

* * *

تمثل الملكية الاجتماعية في الاشتراكية المصالح الجماعية . وعلى اساسها تقوم جهود المجتمع الهادفة الى التحرر من الشروط الموروثة . لكن حل هذه المسألة يتعلق ايضاً بالعمل الذي يقدمه اعضاء المجتمع من حيث انهم افراد . ولهذا فإن على الملكية الاجتماعية ان تقوم ايضاً على تلبية الحاجات الفردية ، او عليها ، بعبارة أدق ، ان تعمل على ان تساهم تلبية الحاجات الفردية في تحقيق مصالح المجتمع قاطبة .

والتناقض يكمن في ان المصلحة الجماعية ، خلال هذه المرحلة من المجتمع ، تفرض موضوعياً تقليص المصلحة الفردية وتلاؤمها مع امكانيات المجتمع

الواقعية . كما ان المصلحة الجماعية لا يمكن ان تتحقق إلا اذا اشتملت ايضاً على توكيد وتلبية المصلحة الفردية . وهذا يعني ان المصلحة الجماعية ، شأنها شأن المصلحة الفردية ، لا يمكن ان تعامل بصورة مجردة ولا ان تسوى بطريقة ذاتية النزعة . إذن فمن الضروري ان يُمكن المجتمع من ان يجد بنفسه نقطة التقاء هاتين المصلحتين . والتسيير الذاتي المنتجين والانتاج البضاعي والسوق الحرة والخطة الاجتماعية المحددة للنسب العامة الخ ... تفيد في تسوية هذه المشكلة ، وتشكل عناصر قاعدة اجتماعية واقتصادية هي وحدها القادرة على تأمين توزيع النتاج حسب العمل المقدم .

ان التجربة اليوغوسلافية (وغير اليوغوسلافية) تدل على انه ههنا تكمن مشكلة الاشتراكية . ان خلق قاعدة ستؤمن حل التناقضات بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية والتنسيق بين هاتين المصلحتين ، عملية مرتطبة ارتباطاً وثيقاً بتطور العلاقات الاشتراكية وبتوطد الطبقة العاملة باعتبارها قوة محركة اقتصادية واجتماعية - سياسية رئيسية تقف على رأس المجتمع ، وبتلاشي الخطر البيروقراطي ، وبالاستقرار العام للنظام الجديد على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي .

وغني عن القول ان التنسيق الفعال بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية هو عملية يومية يظهر فيها دوماً من جديد هذا التناقض ويسوى دوماً من جديد .

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يولد اتجاهات الى التعويض المتساوي او يدفع الى منح امتيازات ، ويسبب ظاهرات طفيلية وبيروقراطية النزعة ،ويحدث سوء تفاهم بين المنتجين والجهاز الاداري والفني ، بين اجهزة التسيير الذاتي والاجهزة التي تتدخل باسم المجتمع ، ويخلق مفاهيم فوضوية بصدد نظام الدفع والتراكم والتوزيع الخ ... وعلى الشغيلة الآن ، باعتبارهم منتجين ومسيرين في آن واحد ، ان يجدوا بأنفسهم حلاً لهذه

المشكلات،وهم يفعلون ذلك لا لأنهم واعون فحسب ، بل ايضاً وعلى الأخص لأن مصالحهم المادية تفرض عليهم ذلك . فالتسيير الذاتي قد وضعهم في وضع يسمح لهم لا بأن يروا عن قرب ما تنطوي عليه هـذه الظاهرات من ميول غريبة عن المجتمع الاشتراكي ومضرة به فحسب ، بل ايضاً بأن يشعروا بأن آثار هذه الظاهرات تهدد مصالحهم الخاصة ووجودهم .

- ٢ -

ان التناقض بـين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يتطلب نظاماً من العلاقات الاقتصادية قادراً على تسوية هـــذا التناقض بصورة ايجابية ، بأن يعتبره علاقة اجتماعية عينية ، مصلحة مادية قائمـــة على اساس هذه العلاقة وضمن حدودها . ولا يمكن تجاهل هذا التناقض ولا تجنبه بالتعلل بأن إلغاء الاستغلال كفيل وحده بتسوية جميع المشكلات آلياً .

لقد نشر اوسترو فيتيانوف ، وهو اقتصادي سوفياتي لامع ، مقالاً عـام ١٩٥٧ في مجلة « الشيوعي » الموسكوفية ، قال فيه :

« ان الاهتمام المادي الذي يتجلى لدى العمال بصدد نتائج عملهم مشروط بالملكية الاجتماعية ، الاشتراكية لوسائل الانتاج ، ويكون العمال لا يعمـلون لحساب مستغل ، بـل لأنفسهم ، ولحساب المجتمع الاشتراكي الذي يهدف الى ان يلبي قدر الامكان الحاجات المتنامية لجميع اعضاء المجتمع » .

ويخيل اليّ ان هذا الكلام يلبي حاجات الدعاية لا حاجات العـــلم : فأوسترو فيتيانوف يربط مصالح الشغيلة المادية بمصلحتهم الجماعية التي يصورها تحت شكل اعلان عـن اهداف الاشتراكية . ان الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج تشرط مبدئياً هذه المصلحة المادية ، لكن فقط من حيث انهـا تقدم الاساس للتلبية الاقتصادية العينية لمصلحة المنتج الفردية. ذلك ان هذه الملكية

تشكل ، بماهيتها ، إلغـاء للاستثمار ، اي تطبيق المبدأ الذي ينص على ان ثمـار العمل تخص اولئك الذين يؤدونه (فالاشتراكية تمثل التحرك نحو مجتمع بـلا طبقات ، نحو استبدال علاقـة الطبقة بالطبقة بعلاقة الفرد بالمجتمع) . وبالتالي فـإن المصلحة الجماعية تحث الافراد على الاهتمام المادي بالعمل الذي يؤدونه وذلك بقدر مـا ان المصلحة الجماعية تضمن في الوقت نفسه تسوية مصالحهم الفردية .

ان هـدف المجتمع الاشتراكي هو بالتأكيد تلبية حاجات جميع اعضاء المجتمع بأوسع صورة ممكنة . لكن حـدث ويحدث في ممارسة جميع البلدان التي تبني الاشتراكية ان يظل ارتفاع مستوى الحياة متخلفاً نسبياً عن الايقاع العام لتطور القوى المنتجة وعن ايقاع نمو الطاقة الاقتصادية والدخل القومي. وغني عن البيان ان هذه الظاهرة تبرز عادة في جميع البلدان التي ورثت فيها الثورة الاجتماعية وضعاً متخلفاً واقتصاداً خربته الحرب ، علاوة على الجهود التي بذلتها هـذه البلدان لخلق قواتها المسلحة . ومن هنا فـإن « هدف الاشتراكية » الذي يتحدث عنـه اوستروفيتيانوف يجعل الشغيلة يجتازون بالضرورة مرحـلة تهمل فيها مشكلة حاجاتهم المتنامية . وهؤلاء الشغيلة ، الواعون لواجبهم في الثورة ، يرتضون ببطولة التضحيات الـتي يفرضها عليهم ايقاع التصنيع السريع .

فهدف التصنيع في النهاية تأمين تلبية حاجاتهم . وانمـا انطلاقاً من هذا المنظور قبلوا بجميع انواع الحرمان وبتأجيل تلبية مصالحهم الفردية وباعطاء الاولوية لتحقيق المصلحة الجماعية . لكن انمـا بسبب هذه الحركة المتناقضة كان يجب ان يوجد قياس اجتماعي موضوعي يضفي صفة من الشرعية الاجتماعية على التعارض بين هدف الاشتراكية (الذي هو تلبية حاجات البشر المتنامية) وبين التطبيق الذي يحد من هذه التلبية باسم تلبية مستقبلة .

واذا مـا اتضح ان النتائج الحاصلة في نمو انتاجية العمل ضعيفة وغـير

مرضية، فهذا يعني ان سياسة التضييقات قد تجاوزت الحد الاجتماعي المقبول. ففيما وراء هذا الحد لا تعود المصلحة الجماعية قادرة، مهما تكن النتائج الباهرة المتحققة في بنـــاء البلاد ، على منع الشغيلة من تبين الاهمال الذي تدلل عليه الدولة تجاه مستوى حياتهم . والمقاومة التي يعارضون بها هذه السياسة تزداد حدة كلما كان انطلاق القوى المنتجة أرحب وأوسع . وهذه الظاهرة تـدل على ان الحركة الاقتصادية قـد ولدت تباينات وعدم تناسب (نتيجة تخطيط شامل للتطور) ، وعلى ان المصلحة الفردية قد بدأت ، لهذا السبب بالذات ، « تنفصل » عن المصلحة الجماعية وتعارضها . وما المناقشات التي دارت حول تطوير الصناعة الثقيلة والصناعة الخفيفة إلا احد مظاهر هذه المشكلة . وقد احدثت هذه المشكلة اختلالات فادحة في بعض البلدان : فصحيح ان الملكية الاشتراكية موجودة فيها ، لكن علينا ان نتساءل كيف يمكنها ان تحث الشغيلة على الاهتمام بهـا طالما انهم يعارضون السياسة المطبقة في ميدان البناء الاقتصادي والاجتماعي ، والقائمة على هذه الملكية ! واضح اذن ان هـــذه المشكلة اعقد بكثير مما يستنتج من كلام اوسترو فيتيانوف .

* * *

ان امكانية تلبيـــة الحاجات المادية الشخصية هي محرك المصلحة الفردية . ومجرد كلامنا عن هذه المصلحة يعني انها متمايزة في الواقع عن المصلحة الاجتماعية ولا تتحد بها تمام الاتحاد . وقد اوجد اوستروفيتيانوف « حلاً » بسيطاً للغاية لهذه المشكلة إذ تصور ان المصلحة المادية في الاشتراكية تنبع فقط من وعي البشر الذين يدركون انهم لا يعملون لحساب المستغلين ، بـل لحساب المجتمع الاشتراكي ، وبالتـالي لحساب انفسهم ايضاً . لكن هل تتكوّن المقولات الاقتصادية في الاشتراكية بواسطة الوعي الاجتماعي ام بواسطة علاقات اقتصادية واقعية ؟ وما السبيل الى اقناع العمال بأن العمل لحساب المجتمع الاشتراكي ، العمل المتحرر من المستغلين ، هو عمل لحسابهم الخاص ، اي ان هــذا العمل

يلبي ايضاً مصالحهم الفردية ؟ وهل يستطيع شغيل يريـــد ان يسمح له عمله بتحسين غذائـه وملبسه ومسكنه وبإرسال اطفاله الى المدرسة الخ ... هل يستطيع ان يكتفي بمجرد فكرة أن الجماهير الكادحة غير مستغَلة ؟ وهـل يعني هذا انه لا يعتبر مسألة مستوى حياته مسألة اساسية ؟

ان الطبقة العاملة لم تخلق برسوم او بواسطة ايديولوجية من الايديولوجيات: فالانسان يعي انتماءه لهذه الطبقة بصورة واقعية وعينية معـاً ، بالمكان الذي يحتله في الانتاج وبالدور الذي يلعبه فيه ، وبالمصادر الـتي يتصرف بهـــا ، وبالمكانة التي يحتلها في المجتمع الخ ... وهو لا يستطيع ان يعي تحرر طبقته إلا من خلال تحرره الشخصي الذي يتم في اطار شروط عامة وحريات حققتها طبقته . ولهذا لا يستطيع العامل ان يقنع بمحض التوكيد بأن الطبقة العاملة تجد جميع المزايا والفوائد في الاشتراكية اذا كان هو ، الذي يشكل جزءاً منها ، لا يتمتع بثمار هذه المكاسب . ان الفرد يطلب حلاً اقتصادياً لمشكلاتـه الاقتصادية في اطار الشروط التي حققتها طبقته . ان الثقة بالمستقبل وحدها غير كافية لحثه وتحريضه .

بل على العكس : ان المجتمع الذي تسيطر عليه طبقته ملزم بأن يؤمّن له امكانيات التطور ذاتها التي يؤمنها لسائر اعضاء الطبقة ، وبأن يفسح له مجال الاستفادة من المكاسب العامة لطبقته . وقـــد يطمع الفرد ويعارض المصلحة المشتركة بمصلحته الفردية . والمجتمع في مثل هـذه الحال لا يستطيع ان يسلم له بمـا يريده . لكنه في الوقت نفسه لا يستطيع ان يعطيه اقل ممـــا يستحق معارضاً مصلحته الفردية بمصلحة عليا احتمالية . ان التعويض حسب العمل المقدم لا يؤمّن المساواة في مستوى حياة البشر باعتبـار ان الاعمـال متباينة . لكن المساواة يمكن ان تتحقق على صعيد الحقوق : تعويض متماثل لعمل متماثل. وهذه مساواة يمكن ان يقبلها العامل، وهذا المبدأ في التعويض يعني بالتالي التنسيق الاشتراكي بين المصلحتين .

ان التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يشتمل ايضاً على مشكلة

العلاقة بين الاجيال . فالتضحيات التي يرتضيها الجيل الحالي تبررها رغبته في تأمين حياة افضل للاجيال القادمة. لكن هذا شيء ينطوي على بعض التناقض لأن ما من جيل من الاجيال يستطيع ان يضع معنى حياته كله في التضحيات والحرمانات لصالح الاجيال القادمة . ذلك ان استمرار النوع الانساني يفترض اولاً وجود جيل معين توصف ميوله نحو حياة افضل وأكثر رفاهاً بأنها انما تحركها المصلحة الفردية . ولهذا من المستحيل ان تحل هـذه المشكلة بمجرد إلحاق المصلحة الفردية بالمصلحة الجماعية او القول بتماثل المصلحة الفرديـة والمصلحة الجماعية واتحادهما . إذن فمن المستحيل ان تقـام جميـع العلاقات الاقتصادية على هـذا الأساس ، أي باسم المستقبل الكبير . ان المجتمع نفسه وشروط وجوده لا تسمح بذلك . واذا ما وظفت اموال ضخمة على حساب مستوى الحياة ، أي اذا ما فرضت تضحيات كبيرة جداً باسم المستقبل ، اختلت النسب الضرورية اجتماعيـاً ونشأت اختلالات اقتصادية وسياسية خطرة . ولهذا نقول انـه لا وجود لوهم اكبر من الوهم القائل ان المصلحة الفردية تتحد بالمصلحة الجماعية في الاشتراكية .

ان المجتمع بالاصل منقسم نتيجـة تقسيم العمل الى مصـالح متناحرة ، وتوحيده لا يمكن ان يتم الا تاريخياً . ومن هنا فان هدف التطور لا يمكن ان يحول الى نقطـة انطلاق للممارسة الاجتماعيـة المباشرة عن طريق التدخـلات الادارية او التركيبات النظرية . ان المصلحة الفردية تتخذ هي الاخرى طابعاً اشتراكياً واخلاقياً . وبدونها لا وجود لحركة اجتماعية نحو الاشتراكيـة وفي قلب الاشتراكية . ولهذا ليس هنـاك سوى حل واحـد ممكن ، الحل الذي يسمح للبشر بأن يعملوا لصالح المجتمع الاشتراكي في الوقت الذي يعملون فيه لصالح انفسهم في اطار المتطلبات المحددة موضوعياً . وانما ههنـا يكمن معنى الجهود الهادفة الى حث المصلحـة المـادية على اساس التعويض حسب العمل المقدم .

* * *

من الغريب ان بعض الماركسيين يقدرون انهـا خطوة الى الوراء في بنـاء الاشتراكية اذا ما اطلق العنان لعمل القوانين الاقتصـادية ، وحُررت السوق قليلاً ، الخ ... لأن عدم وجود لجـام أمر يشجع في نظرهم بقايا العنـاصر والظاهرات الرأسمالية في الاقتصاد ، ويضر بالتخطيط الاشتراكي . وهذه في الواقع احدى نتائج المفـاهيم التي تعتبر الانتاج البضاعي وقانون القيمـة من مخلفات المجتمع القديم . والامر بالعكس تماماً . فإطلاق العنان لعمل القوانين الاقتصادية يثبت بعض الظاهرات المرتبطة بالانتاج البضاعي والسوق(كالمزاحمة ، وغـلاء الاسعار ، واحتكار بعض المشاريـع ، وتحقيق الارباح لا على اساس زيادة انتاجيـة العمل بل على اساس نقص التنسيق بـين العرض والطلب ، والروح الطفيلية ، والجنح الاقتصادية الخ ...) . لكن في حين ان بعض هذه الظاهرات تظل ثانوية ، فان بعضها الآخر يخدم كأداة لتطوير الحركة الاشتراكية (المزاحمة على سبيل المثال والانتاج البضاعي نفسه) . ان اطلاق العنان لعمل القوانين الاقتصـادية يسوي اولاً مسألة بالغـة الاهمية بالنسبة الى الاشتراكية : فهو يسمح ، او بعبـارة ادق ، يقـدم الاساس الوحيد الذي يسمح بحل مشكلة التعويض حسب العمل المقـدم حلاً يجرد التنـاقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعيـة من غلافه التنـاحري . وانما ههنا تكمن مشكلة الاشتراكية كلها . ان التعويض حسب العمل المقدم هو وحده الذي يقدم الشروط الواقعية والاساس والمنهج الضروريين لتطبيق مبدأ التوزيـع الاشتراكي لكل النتاج الاجتماعي على مستوى مبرر اقتصادياً لمرحلة معينة من القوة الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية .

ان خطة تبـالغ في تقدير التراكم ، وتقلص استهلاك المنتجين الى مستوى قيمة قوة عملهم ، تنفي في الواقع التعويض الاشتراكي حسب الجهود المقدمة ، لأنها تقلص العمل وترجعه الى الاطارات البورجوازية ، اي الى علاقة الأجر تقريباً . ومن هنا كان من المستحيل ان نطلق وصف الاشتراكية على مثل هذا التوزيـع للنتـاج الاجتماعي بالرغم من فرط اخـلاصه للتراكم « لصـالح

الاشتراكية » . إن مثل هذا التوزيع يمكن ان يصبح بالغ الضرر بالاشتراكية .

ان الهيمنة الكاملة للادارة على الاقتصاد انطلاقاً من مبدأ احتكار الدولة للتسيير تؤدي الى نفي المعايير الاقتصادية في التطورات الاقتصادية . ومن هنا كان الاتجاه الى الذاتية المغرقة ، بل الى اختراع « قوانين جديدة » للتطور الاشتراكي . وبالتالي تساء معرفة التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ويُتجاهل . فالمهم في مثل هذا التصور تحقيق المصلحة الجماعية كما تفسرها الخطة المقررة من قبل الدولة ومن مجموع السياسة الاقتصادية . وبالتالي تحدد المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية تحديداً خارجياً بله ذاتياً ومسبقاً . والدولة التي تضمن مستوى معيناً من الاجور ، لا تفعل ذلك على اساس النفع الاجتماعي لعمل معين ولا تبعاً لانتاجية العمل .

وهذا هو العيب الاساسي في ملكية الدولة : فهي تسمح بأن يقرر نظام التعويض تبعاً لحسابات تتم في المكاتب وعن طريق تدخل اداري ذاتي . ان ملكية الدولة تحد من التأثير المباشر للقوانين الاقتصادية في تحديد النتاج الاجتماعي المخصص مباشرة لاستهلاك الشغيلة باعتبار ان هذه النسب لا تحدد بطرق موضوعية عن طريق التنسيق بين الخطة الاشتراكية وبين عمل البشر التلقائي . ثم انها تجهل المصلحة الفردية باعتبار انها لا تقدم لها حلاً اقتصادياً. وهكذا فإن التناقض الموضوعي بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية يهدد دوماً بأن يفجر صراعاً بين المصلحتين . فحيث لا يتم الاعتراف بالمصلحة الفردية ، تكف المصلحة الجماعية نفسها عن أن تبدو كمجموع من المصالح الفردية ، اي تأخذ بالانتصاب في وجه المنتج على اساس مغاير تماماً : فهي تبدو له لا كتنظيم بل كنفي واهمال لحاجاته البشرية الرئيسية . ومن هنا كان التناقض بين النزعة البيروقراطية والمنتجين المباشرين . وهو تناقض لا يسوى إلا في ميدان الوعي والدعاية .

وفي هذه المرحلة من التطور (التي يستمر فيها الانتاج البضاعي والفروق في نوعية العمل) ، لا يستطيع الذين يضعون الخطط ان يحلوا انفسهم محل

المجتمع ومحل قوانينه الموضوعية في وظائف معينـة كتحديد النفع الاجتماعي للعمل . ان المجتمع هو وحده الذي يستطيـع في مجموعه ان يقدم معيار ذلك بواسطة السوق التي تبين مقـدار صحة تنبؤات المخططين . ذلك ان حاجات البشر ومشاربهم وقدرتهم الشرائية لا يمكن ان تقرر فقط من قبل خطة ما . ان التعويض حسب الجهود ، والاهتمام بالعمل ، والمصلحة الجمـاعية والمصلحة الفردية تستند ولا يمكن ان تستنـد الا الى مقولة « العمل النـافع اجتماعياً » التي تستند بدورها الى قانون القيمة والتي تشكل حدهما الموضوعي المشترك . ومثل هذا المعيار للعمل يفسح المجال امام حمـاية مصالح المجتمع باعتبار ان العمل النافع اجتماعياً يحمي المصـالح الفردية ويشكل في الوقت نفسه الآمر الاقتصادي للمجتمع . ان الاعتراف الاجتماعي بنفع العمل هو وحـده الذي يستطيـع ان يضمن للافراد تعويضاً صحيحاً وعادلاً يحثهم على عملهم . انه يمنع المصلحة الفردية من ان تنقلب ضد الاشتراكية ومن ان تعـارض المصلحة الجماعية على الصعيد الاقتصادي . وانما في هـذا الاتجاه يجب ان نفسر دروس التاريخ : ألم يستنكر الشغيلة ويتبرؤوا من سياسة اهمال مصالحهم ، اي من المصلحة الجماعية التي تقررها وتمثلها هذه السياسة ؟

* * *

ان هذا كله يقودنا الى الاستنتاج بأن التقدم في الاشتراكية هو قبل كل شيء تقدم في التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ، اي هو حركة تنطلق من تدخلات ذاتية واسعة (تنكر جزئياً مبدأ التعويض هـذا) نحو تحسين نظام التعويض هذا وتوكيده وإضفاء صفة موضوعية عليه بحيث يمكنه ان يلعب دوره موضوعياً وعفوياً كقانون اقتصادي لتطور الاشتراكيـة . انه ليس خطوة الى وراء ، بل خطوة الى امـام نحو الاشتراكيـة ، نحو اقامة علاقات اجتماعية جديدة . واننا لنسمح لأنفسنا بأن نذكر مرة اخرى بأنـه ليس من قبيل الصدفة ان يكون تطور تسيير الاقتصـاد من قبل المنتجين

المباشرين انفسهم ، وما يرافقه من توطيد علاقات اجتماعية جديدة ، مرتبطاً موضوعياً بالحركة الاقتصادية الحرة وبتوكيد اعمق للانتاج البضاعي الاشتراكي، وان تكون نتيجة هذا تقدماً ملموساً في تطبيق التوزيع الاشتراكي للنتاج الاجتماعي وفي تعويض العمل واستقرار الاقتصاد والنظام نفسه . وهذا يدل على ان تناقض الاشتراكية الاساسي ، التناقض بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية ، يجد في هذه العلاقات حلاً سليماً ، وهذا هو الدليل الوحيد على انه لم يعد موسوماً بتعارضات متناحرة .

ولهذه الاسباب كلها لا يمكن للتعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ان يعزل عن مجموع آلية الانتاج البضاعي الموضوعية، ولا ان يفصل عن العلاقات الاقتصادية والاجتماعية الموضوعية ، ولا ان يحول الى موضوع للتخطيطات الادارية بدون ان يؤدي الى اختلالات شتى . فليس هناك ضرورة ولا قوانين موضوعية يمكن ان تعرف معرفة كاملة بكل تنوع عملها ونتائجها ، لتُدرج بالتالي في علاقات الانتاج الانسانية بواسطة مكتب وانطلاقاً من التخطيط . ان الخطط والتدخلات يمكن ان تلعب دورها فقط باتجاه تحقيق اكثر تماسكاً ومنطقية للقوانين الموضوعية ، فهي تستطيع ان تخفف او ان تستبعد بعض الاختلالات وبعض التباينات الفادحة التي ترافق عمل القوانين العفوي، لكنها لا تستطيع ان تسيطر سيطرة تامة على هذه العفوية ولا ان تحل العمل الذاتي محل القوانين الموضوعية .

من حكم البشر الى تسيير الأشياء

- ١ -

ان الاشتراكية هي ذلك المنعطف الكبير في التاريخ الذي يتم فيه الانتقال من حكم البشر الى تسيير الاشياء . لقد كانت « السلطة » على الاشياء ، تحت

مختلف مظاهر الملكية الخاصة لوسائل الانتاج والوجود المادية ، كانت حتى الآن اساس السلطة على البشر. فالاضطهاد ينجم عن استغلال الشغيل المنفصل عن ادوات عمله الرئيسية . وبناء علاقات الاشتراكية ، بإلغائه الاستغلال وبالتالي كل شكل من اشكال الاضطهاد ، يعني الانتقال الى تسيير الاشياء . فوسائل العمل تكف عن ان تكون وسائل استعباد وتصبح اشياء يسيرها الشغيل ويستخدمها . والسلطة على الاشياء تفقد طابعها الطبقي وتسمح للمجتمع في مجموعه بأن يسيطر بصورة تلقائية وواعية على شروط وجوده .

ان هذه السلطة تكتسب صفة جديدة و « تلغي » السيطرة على البشر عن طريق عملية بالغة التعقيد ومتناقضة ديالكتيكياً . وتكتسب الاشتراكية هي ايضاً في هذه العملية تناقضاً جديداً يحدد حله تطورها. ان ذلك التناقض بين وظيفة حكم البشر ووظيفة تسيير الاشياء هو احد تناقضات الاشتراكية الذاتية . فنحن نجد من جهة اولى ، لا الدولة الموروثة عن النظام القديم ، بل نمطاً تاريخياً خاصاً من الدولة ، الدولة الاشتراكية ، ونجد من الجهة الثانية تسيير الاقتصاد من قبل المنتجين والادارة الذاتية للمجتمع في مجالات الحياة الاجتماعية الاخرى .

لقد فسر تطور مجتمعنا باتجاه الادارة الذاتية المنتجين ، لمدة طويلة من الزمن ، بأنه « تجربة » و تحرير ليبيرالي » سطحي للنظام ، وبالتالي بأنه « تدهور » للعلاقات الاشتراكية ، ونظرياً بأنه «انحراف فوضوي – نقابي». لكن اصبح واضحاً اليوم ان الطبقة العاملة تميل ، في العالم قاطبة ، الى تحقيق الادارة الذاتية للمنتجين . وما عاد بالامكان الكلام عن « حركة منعزلة » ، وتبين ان هذه الحركة ذات مدى عالمي ، وانها تعبر عن جهود الطبقة العاملة لتطرح بوضوح مشكلة مصالحها الطبقية والتطور القادم للعلاقات الاشتراكية .

ان بعض الماركسيين يعتبرون ان مشكلة تسيير المنتجين الذاتي مشكلة

ذات طابع اختياري . فهي في رأيهم ليست سوى احـــد الطرق النوعية الممكنة لتطور المجتمع الجديد ، احـــد الاشكال المحتملة لتجسد العلاقات الاشتراكية . وهكذا فإنهم يغمضون أعينهم عن مطامح الطبقة العامـــلة المتجسدة في الممارسة ، ويعارضون علناً الاطروحات الـــتي صاغها بوضوح كلاسيكيو الماركسية . انهـــم يحطمون ، على الصعيد النظري ، الوحدة الديالكتيكية بين المضمون والشكل .

- ٢ -

لنتطرق الى هذه المشكلة من خلال برهان تشبيهي . ان علاقة الأجر هي العلاقة الأساسية في الرأسمالية . وانما في إطار هذه العلاقة تتملك البورجوازية فضل القيمة ، وتحقق وتعزز وتطور الملكية البورجوازية ، اي تفصل القوة المنتجة الرئيسية في المجتمع ، المنتج ، عن القوة الاقتصادية ، وبالتـــالي عن القوة السياسية التي تركزها بين أيديهـــا . ان الأجر والربح هما التعبيران الاقتصـــاديان عن هذه العلاقة ، عن هذا الشكل من الملكية : فلولا ذلك التوزيع للنتاج الاجتماعي الذي لا يمنح العامل إلا ذلك الجزء من نتـــاج عمله الذي يعادل ، كما تنص القاعدة ، قيمة قوة عمله ، لما كانت هناك رأسمالية ولا ملكية بورجوازية ولا علاقات طبقية بين البورجوازية والبروليتاريا .

ان الملكية ليست إلا التعبير الخارجي عن نمط محدد من علاقات الانتاج ومن العلاقات الاجتماعية ، ليست إلا تظاهر الماهية الاجتماعيـــة لطابع هذه العلاقات . ولهذا فإن العلاقات الاجتماعية ، علاقات الملكية ، اي استعبـــاد البورجوازية للطبقة العاملة ، تتجسد في مقولات اقتصادية تتشكل على أساس نمط محدد من الملكية . وعلى هذا فإن تطور هـــذه المقولات ليس البتة ، من وجهة نظر العلاقات الاجتماعية ، « اختيارياً » ، « منطقة حرة » للتجريب وللقرارات الذاتية التعسفية إن قليلاً او كثيراً ، بل هو يطرح مشكلة تطور

الملكية والعلاقات الاجتماعية الأساسية بالذات .

ان الضرائب المتعاظمة باستمرار التي تفرضها الدولة على الأرباح الرأسمالية ، وتدخلها المتزايد باستمرار في علاقات العمل ورأس المـال ، هي ، من الآن ، وفي حد ذاتها ، تدابير تميز رأسماليـة الدولة التي تمثل ، وإن لم تمس طابع علاقات الاجر بالذات، التعديلات التي طرأت على الملكية الخاصة البورجوازية في شكلها الكلاسيكي . وكذلك هي الحال في كل ما يتعلق بتدخل الدولة في حق الرأسماليين في توجيـه الانتـاج (مختلف تدابير التخطيط والتوجيـه الاقتصادي الخ ...) وعلاوة على ذلك ، فان هناك طبقتين تتصارعان ، احداهما تشن هجومها على الاجور ، والثانية على الارباح . بيـد ان الصراع بين هـذين الوعيين وسائر الصراعـات الاخرى ليست سوى مظاهر خاصـة للوسائل التي تنظم بها القوة الاساسية للروابط الاجتماعيـة الموضوعيـة مجرى شتى العمليات وشتى العلاقات في اطار اسس الانظمة الاقتصادية والاجتماعية. ومن هنـا يتضح ان الراوبط بين مقولات النظام الخارجيـة وبين ماهيتـه بالذات هي على اوثق ما يكون .

* * *

كيف تتجلى القوانين الموضوعية في النظام الاشتراكي ؟ ما هي في الواقـع العلاقات الاشتراكية ، او بتعبير ادق ، ما هي الخصائص الاساسية للعلاقات الاشتراكية بين البشر في الانتاج ؟

بصيغة عامة نستطيع القول انها إلغاء الاستغلال : فالعلاقات الاشتراكية هي العلاقات التي تسمح للبشر الذين يعملون باستخدام نتاج عملهم لاستهلاكهم الشخصي والاجتماعي ، مع إلغاء امكانيـة استغلال عمل الغير . ولقد وجـد المجتمع الحل التاريخي لهذه المشكلة في الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج وفي مبدأ التعويض حسب العمل المقـدم الذي يشكل الشكل الاقتصـادي —

الاجتماعي الاساسي الذي تتجلى به هذه الملكية الاجتماعية .

ان البورجوازية توجه الانتاج عن طريق شراء الرأسمالي لقوة العمل بالأجر . فقوة العمل واستهلاكها (العمل) يكفان عن ان يكونا ملك العامل اثناء عملية الانتاج . وهكذا يتم استعباد الطبقة العاملة وتملك نتاج العمل من قبل الرأسمالي عبر ميكانيكية اقتصادية صرف . اذن فسلطة البورجوازية تنبع من علاقات الانتاج ، ومن وضع التبعية الذي تعيش فيه الطبقة العاملة. وفائدة هذه السلطة انها تؤكد هذه العلاقات ، اي تحقق توزيع النتاج الاجتماعي الى اجور وارباح . كما ان الربح ، من جهته، يحث ويشرط وظيفة الرأسمالي هذه .

ونتيجة لهذه الضرورة الاقتصادية نفسها يرتبط التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم ارتباطاً وثيقاً بعلاقات التشارك المباشر بين المنتجين وبوظيفتهم في التسيير الذاتي للانتاج وللاقتصاد بشكل عام . وبدون نظام التعويض هذا ، لا تتطور الاشتراكية ، وفي الوقت نفسه لا يمكن ان يتحقق هذا النظام تمام التحقق بدون تسيير المنتجين الذاتي .

ان التعويض حسب العمل المقدم يقوم على اساس انفاق قوة العمل ، اي القيمة المخلوقة . لكن ليست المسألة مجرد مسألة دفع (تعويض) ، والا كان من الممكن ان يحل كل شيء في مكتب المدير ، بدون تدخل السوق . وهكذا يمكننا ان نطرح مشكلة طابع المال ودوره ، وهذا ما لم يتخلف بعض النظريين عن فعله: فالمال يتخذ طابعاً جديداً ، ويصبح مقولة اشتراكية لا تفيد الا في الحصول على كمية محددة من سلع الاستهلاك .

وكذلك مشكلة البضاعة . فهي تفقد طابعها « الرأسمالي » وتكتسب طابعاً « اشتراكياً » . وكذلك ايضاً مشكلة قانون فضل القيمة : فهذا القانون يتأكد في الاشتراكية ، ويطرأ عليه تعديل « جوهري » الخ ... لكن لما

كانت الاشتراكية تنتج **بضائع**، اي قيماً استعمالية وتبادلية، ولما كانت هذه القيمة بالتالي لا تقاس بكمية العمل المنفقة في استهلاكها (زمن العمل)، بل بكمية العمل **الضروري اجتماعياً**، هذا العمل الذي يخلق قيمة نافعة (قيمة استعمالية)، نوعيتها لا يمكن ان تحدد بزمن العمل ولا بسجلات اللجان ولا بالمعايير النمطية، انما فقط بحاجات ملايين البشر واذواقهم الخ ... لهذا كانت السوق هي وحدها القادرة على التعبير عن ذلك تمام التعبير.

والحال أن المسألة ليست مسألة نوعية فحسب، بل هي ايضاً مسألة كمية. فمن الممكن ان تنتج قيم استعمالية لا يستطيع المجتمع استهلاكها، اما بسبب ضعف قدرة السوق الشرائية، واما بسبب اشباع السوق بالنتاج المذكور. وفي كلتاالحالتين تنشأ اختلالات لا يتحملها المجتمع والاقتصاد. وقانون القيمة يعاقب البورجوازية في مثل هذه الحالات اذ يسدد اليها ضرباته في النقاط الحساسة منها: الربح. وقد يتعرض احياناً للخطر وجود بعض الرساميل الخاصة (الافلاسات) او يتزعزع النظام بأكمله (الازمات).

كيف سيحمي المجتمع نفسه من الظاهرات المماثلة في ظل الاشتراكية؟ ان الاختلال ينبع في الحالة الاولى من تخلف قوة انتاج الشغيل عن التطور المادي العام للمجتمع. وفي الحالة الثانية يكمن الاختلال في التقسيم الاجتماعي للعمل، اذ لا تكون الاعتمادات الاجتماعية والعمل الاجتماعي موزعة على أحسن صورة من صور الاقتصاد والتقنين.

هناك جواب. الخطة! لكن على الخطة ان تستمر قوتها من منبع الحياة، السوق، التي هي التعبير عن الشروط الاجتماعية وامكانيات المجتمع في مجموعه وحاجاته. واذا ما فعلت ذلك اتاحت للقوانين الاقتصادية المعترف بها ان تعمل باتجاه تدعيم الاشتراكية. اما التخطيط الذي يطمح الى ان يعلق كلياً عمل القوانين الاساسية، الشيء الذي يعني عملياً نفي وجود

تناقضات موضوعية ، فلا بد أن يخل بنظام التعويض حسب العمل المقدم ، ويدخل بالتالي في تناقض لا مع الانتاج البضاعي فحسب بل ايضاً مع هدفه بالذات .

ان الخطة الشاملة تكشف عن احتكار الجهاز الاداري للتسيير . ومثل هذه الخطة تكون ملغومة من اساسها بمعارضتها القوانين الموضوعية للانتاج البضاعي الذي يميل عادة ، عندما يكون قائماً على الملكية الاجتماعية ، الى تقرير مبدأ التعويض حسب العمل المقدم . انها لا تبعد التناقضات الموجودة ، بل تعرقل فقط حلها الطبيعي : إذ ان القوى الاساسية التي تزعم الخطة انها سيطرت عليها تنتقم لنفسها بإحداثها اختلالات في أسس الاشتراكية بالذات ، في نظام التعويض حسب العمل المقدم ، وبالتالي في انتاجية العمل .

ان مجموعات العمل التي لا تهتدي بهدي السوق ، بل تتلقى مهام محددة سلفاً من قبل الخطة ، غير مسؤولة اذا لم تجد بضاعتها شارياً ، او اذا أنتجت كمية اكبر مما ينبغي من بضاعة معينة ، او اذا كانت اشكال البضاعة النمطية المقررة من قبل الخطة لا تتجاوب وحاجات المستهلكين وأذواقهم . وفي جميع الاحوال ، تكون الأجور مضمونة ، الشيء الذي لا يحث البتة الانتاجية . وآنذاك يتعلق مصير المجتمع بأكمله بفهم الجهاز الاداري المخطط وبتحسسه للمسؤوليات . والحال اننا نعلم ان هذا الجهاز يمكن ان يتخبط مدة طويلة في أخطائه التي لا يمكن ان تصحح بعقوبات مادية . وفي مثل هذه الحال لا يكون هناك وجود لتدخل من قبل منظم موضوعي له فعالية القانون الاقتصادي ، ويحدد عفوياً على صعيد السوق ، وفي الشروط العينية ، المساهمة الواقعية لشتى مجموعات العمل ، ويربط ارباحها بهذه المساهمة .

ان هذا كله لا يمكن ان يتحقق إلا بواسطة تسيير المنتجين الذاتي في اطار الخطط المحددة للنسب العامة ، باعتباره « منهجاً » يحقق الانسجام بين الخطة

وبين العفوية الاساسية ، ويعترف في الوقت نفسه بعمـــل القوانين الاساسية للانتـاج البضاعي ، اي قوانين القيمة . وفي هـذه الشروط يتعلق التعويض حسب العمل المقدم لا بالقيمة الاستعمالية التي يخلقها العمل الاجتماعي الضروري فحسب ، بل ايضاً بتلبية حاجـات المجتمع الواقعيـة ، اي بعلاقة العرض والطلب .

وهنا يكون دور المال لازماً ، باعتبار ان المال يلعب،بوصفه اداة تداول البضائع ، دور الوسيط في تكوين الاسعار المتأرجحـة حول القيمـة ، لكن فقط في شروط العلاقة المحددة بين العرض والطلب بالنسبة الى كل بضاعـة . وهكذا تلغى « الطفيلية » الموضوعية التي تميز بعض مجموعات العمل ، او ان دورها يتضـاءل على الاقل . ذلك ان التعويض حسب العمل المقدم لا يحقق إلغاء الاستغلال القائم على العمل المأجور فحسب،بل ايضاً إلغاء «الاستغلال» الناجم عن مختلف اشكال الطفيلية المحتمـة كإخفاء فائض اليد العامـــلة في المشاريع او اللامبالاة تجـاه انتاجيـة العمل او الاستمرار في رعـــاية بعض مجموعات العمل على حساب مجموع الطبقة العاملة الخ ...

ان تسيير المنتجين الذاتي (الذي يمكن ان يتخـــذ اشكالاً شتى حسب الشروط النوعية الخاصة بكل بلد) الذي يعترف بعمل القوانين الاقتصـادية الحر ، هو شرط تحقيق نظام التعويض الاشتراكي حسب العمل المقـــدم ، واستبعاد العديد من الاختلالات التي يمكن ان تظهر في اقتصاد اشتراكي . اذن فهذا التسيير الذاتي ضرورة اقتصادية ، وانجع طريق نحو تطوير الاقتصاد الاشتراكي . ان عملاً رديئاً يؤديه عامل او مجموعة عمل يلحق الضرر بالمجتمع كله ، لكنه يضر ايضاً بالمصلحة الفردية لكل عامل ولمجموعة العمل ، لانـه يقلص ارباحها. ولذا فان التسيير الذاتي هو طريق تحقيق الانسجام الموضوعي بين المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية . وعند التحليل الاخير يمكننـا القول انه يوحد المصلحتين وانه يؤدي بالتالي آليـــاً الى الاستقرار السياسي للنظام

وللاشتراكية : فبفضله لا يكون هناك خارج المنتجين وفوقهم اي عامل يقرر مصالحهم ومشاكلهم ومصيرهم ، فيجدون انفسهم مضطرين لمعارضته باعتباره عامل مصاعب واخفاقات .

* * *

يتضح من هذا كله ان تسيير المنتجين الذاتي هو ، في النظام الاشتراكي ، شرط وطريق وشكل تطور العلاقات الاشتراكية ، تماماً كما ان تسيير الانتاج من قبل البورجوازية ينبع من العلاقات الاجتماعية الرأسمالية .

ان عملية اقامة الملكية الاشتراكية بالذات تشكل ، في جوهرها ، مصادرة للمصادرين ، مصادرة للبورجوازية . فمع اقامة الملكية الاجتماعية يستبعد الرأسماليون عن علاقات الانتاج ، ويتوجب بالتالي ألا يعود هناك وجود الا للشغيلة ولعلاقات المنتجين المتبادلة . وهؤلاء الشغيلة لا يعودون يجتمعون حول رأس المال ، بل يتحدون ، بوصفهم افراداً يمثلون الملكية والعمل ، ليوزعوا بصورة مشتركة نتاج العمل الاجتماعي حسب مبدأ إلغاء الاستغلال وتدعيم القواعد المادية والاقتصادية للاشتراكية .

لكن انما ههنا تبدأ المصاعب . اذ ينبغي ان نتساءل هل يكفي ان يتم نزع ملكية البورجوازية واستبعادها عن العلاقات الاقتصادية واعلان قيام الملكية الاجتماعية حتى يفتح الطريق امام التطور الكامل للاشتراكية ؟ وهل هذا يكفي ، طوال جميع المراحل ، لتأمين الحرية الكاملة لتطور العلاقات الاجتماعية الاشتراكية ؟

لا يمكننا الاجابة على هذا السؤال الا بتحليل علمي للعلاقات التي تولد من الملكية الاشتراكية في مختلف مراحل تطورها . ان الدولة الاشتراكية ، إذ تتملك وسائل الانتاج ، تسيرها كما لو انها احتكار لها . وكثيراً ما ينسى

البعض انه انمـا في هذا الاحتكار على وجه التحديد يكمن معنى هذا الفعل المستقل الاول والاخير للدولة ، وهو فعـل تسعى اليه الطبقة العاملة بوعي حتى تضمن مصالحها الاساسية في مرحلة لما تنضج بعد اقتصادياً واجتماعياً لتطور اشتراكي حر وطبيعي . بيد ان الطبقة العاملة ، اذ تقيم هذا الاحتكار تضع حواجز امـام وظيفتها كمحقق مباشر للانتاج : فهي لا تسيره ، ولا تؤثر مباشرة على العمليات الاقتصادية ، ولا تحـدد الحركة الاقتصادية ، ولا تسير ولا تراقب توزيـع فائض العمل . انمـا تفعل ذلك كله بواسطة ممثليها ، بواسطة دولتها .

وليس في هـذا من مشكلة بالنسبة الى بعض النظريين . فالأمر سواء في نظرهم طالمـا ان الدولة اشتراكية ، اي تستخدم فائض العمل المتراكم وفقاً لمصالح بناء الاشتراكية . ويضيفون ان الدولة في هـذه الحال مالك شكلي صرف ، وان المالك « الحقيقي » هو الطبقة العامـلة ، المجتمع . ان هؤلاء النظريين ، بمعالجتهم هذه المسألة من وجهة نظر غريبة عن الماركسية ومتهافتة نظرياً — اي برغبتهم في الدفاع بـأي ثمن عن جهاز الدولة المتكون خلال الثورة ضد كل هجوم وضد كل شك « هرطقي » — ينقـلون من الميدان الاقتصادي الى ميدان الاخلاق مشكلة اساسية من مشكلات تطور الاشتراكية ثم يتساءلون ان كان من الممكن الشك في اخلاص الممثلين الثوريين الذين يقفون على رأس الطبقة والذين ليس لهم من هدف غـير انتصار الاشتراكية . لكن افكارا كهذه ليس لها البتة اساس علمي متين .

ان مشكلة الحكم ليست مشكلة ثقة متبادلة بين الطبقة (المجتمع) وبين ادواتها الثورية (الحزب ، الدولة) ، بل هي مشكلة تتعلق **بطبيعة** العلاقات الاجتماعية . ان الاشتراكية مجتمع يدير نفسه بنفسه ، والعلاقات الاشتراكية هي علاقات بين البشر ، بين المنتجين المتشاركين بصورة حـرة ومباشرة . والحال ان احتكار الدولة في ادارة الانتـاج والمجتمع يضع المنتجين ، لا في

علاقات تشارك مباشر ، بل في علاقة مع الدولة كرب عمل وكممثل للملكية وسائل الانتاج . وعلى صعيد الانتاج لا تقوم بين البشر علاقات متبادلة على اساس الارباح (المصلحة الفردية) ، على اساس القرارات الواجب اتخاذها لتوزيع فائض العمل (المصلحة الجماعية المباشرة) . انما تقوم هذه العلاقات بينهم وبين الدولة ، دولة تستأجرهم وتقرر كل شيء. بحيث انه اذا ما حدث وانتجت ورشة مصنع منتجات رديئة النوع ، فان سائر عمال المصنع يظلون غير مبالين : فعمال الورشة المذكورة « يعاقبون » وتتحمل الدولة النفقات بينما يتلقى سائر عمال المصنع اجرهم كاملاً .

ان عمال المصانع غير متضامنين في هذه المسائل . وما يجمعهم انما هي فقط مسألة المستوى العام للأجور ، وهذا تجاه رب العمل ، تجاه الدولة . والدولة اذ تقف على رأس علاقات الانتاج ، كقوة اقتصادية واقعية ، انما تفعل ذلك موضوعياً على حساب تطور الطبقة العاملة بوصفها قوة المجتمع الاقتصادية . وهذه الواقعية بالذات تعزز بصورة محتمة نزوع هذه القوة الاجتماعية الى ان تصبح قوة مستقلة ، وهو نزوع كان كلاسيكيو الماركسية يرون انه يميز كل ميدان خاص يخلقه التقسيم الاجتماعي للعمل . ان الدولة، بتعزيزها مصلحتها بوصفها تعبيراً عن المصلحة الجماعية ، تبدو في هذه المرحلة كممثل ، ولكنها تتجلى ايضاً في مظهر آخر يقوم فيه التعارض بينها وبين المنتج . بوصفه ممثلاً لمصلحة اجتماعية اخرى (الطموح الى التسيير الذاتي) .

ان علينا ان نبحث عن منبع الصراع في مشكلة الارتباط المباشر للمنتج بوسائل الانتاج ، وهو ارتباط يصبو اليه المجتمع باي ثمن بوصفه شرطاً مسبقاً لتحقيق الانسجام الاجتماعي بين المصلحة الاجتماعية والمصلحة الفردية ، ذلك الانسجام الذي لا يستطيع احتكار الدولة ان يحققه تمام التحقيق . وهذا كله ناجم عن ان التعويض حسب العمل المقدم قد اصبح الى حد كبير مسألة تتعلق بسياسة العامل الذاتي ، ولا تتعلق اولاً بالنظام الاقتصادي نفسه

وبالعلاقات الاجتماعية الموضوعية . ومن هنا كانت موضوعياً امكانية توزيع النتاج الاجتماعي وفائض العمل (هـذا التوزيع الذي يخضع في ظل احتكار الدولة لتأثيرات ذاتية النزعة) بصورة لا تحترم دوماً الحدود التي تظل ضمنها التفاوتات الاقتصادية محتملة ، ولا تنسجم مع نظام التعويض الاشتراكي : ومن هنا كانت بالتـالي امكانية نشوء امتيـازات نتيجة لغيـاب الرقابة من قبل الجماهير . وهذا ما يؤدي بدوره الى تعزيز الميول البيروقراطية .

- ٣ -

من السذاجة ان نعتقد بأنها ليست اسباباً عميقة تلك الاسباب التي دفعت بماركس الى تحذير الطبقة العاملة من خطرين رئيسيين يهددانها بعد انتصارها : خطر المستغلين الذين تمت الإحـاطة بهم وخطر تحول ممثليهـا بالذات الى بيروقراطيين . وما كان ماركس ليضع هذين الخطرين على مستوى واحـد لو لم يعتبر ان خطر البيروقراطية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعلاقات الاجتماعية التي تأخذ بالتطور في مرحلة الانتقال على اساس الملكية الاجتماعية .

قال ماركس وانجلز في « البيـان الشيوعي » ان الخطوة الاولى في الثورة العمالية يجب ان تكون تحول البروليتاريا الى طبقة حاكمة وتحقيق الديموقراطية. وواضح ان البروليتاريا لا تؤسس نفسها كطبقة حاكمة إلا عبر تطور العلاقات الاشتراكية ، اي تطور التسيير الذاتي للمنتجين والمجتمع . ولقد قال ماركس وانجلز ان تحول الطبقة العـاملة الى طبقة حـاكمة يعني تحقق الديموقراطية بالنسبة الى الشغيل . وانه بدون الديموقراطية لن يكون هناك وجود لطبقة عاملة حاكمة .

وعلى هذا فإن دكتاتورية البروليتـاريا ، بوصفها شكلاً سياسياً في مرحلة الانتقال ، ليست وظيفة عنف تجاه المستغلين المنزوعة ملكيتهم فحسب ، بل هي ايضاً الديموقراطية ، الوضع الحاكم للطبقة العاملة .

ان على الاشتراكية ان تجعل من القوة المنتجة الرئيسية في المجتمع ، اي الطبقة العاملة ، القوة الاقتصادية الرئيسية في المجتمع الجديد . ان عليها ان تجعل منها المستفيد الاول من ديموقراطية تامة مباشرة ، وعليها ان تجعل من كل عامل مسيراً للانتاج ، لأنها بهذه الطريقة وحدها تستطيع ان تضع توزيع النتاج وفائض العمل تحت رقابة الطبقة العاملة وتأثيرها المباشر . وهذا يعني ان على الاشتراكية ان توجه النظام كله باتجاه التسيير الذاتي للمنتجين ، والادارة الذاتية للمجتمع ، بحيث يكون للديموقراطية ، لدكتاتورية البروليتاريا ، جذورهما في العلاقات الاجتماعية نفسها . وبالطبع ، هذا شيء لا يتحقق بمجرد منح العمال الحق في الاجتماع وفي تبادل المشورة حول افضل الطرق للعمل ولتنفيذ الخطط والمهام المحددة من قبل الجهاز الاداري . فمثل هذا الحق لا يغير واقع الأمور تغييراً جوهرياً . انما ينبغي ان ترتبط جهود العمال في الانتاج ارتباطاً مباشراً برسم السياسة الاقتصادية والسياسة العامة اللتين يجب ان يمارسوا عليهما تأثيراً جوهرياً .

وبعبارة اخرى : ان الديموقراطية المباشرة هي النمط الوحيد من الديموقراطية الذي يسمح للطبقة العاملة ببلوغ اهدافها الكبرى ، ذلك ان الديموقراطية المباشرة هي الوحيدة التي تحمل في ذاتها وحدة صيرورتين متناقضتين في مرحلة الانتقال ، وبالتالي نفيها الديالكتيكي الذاتي : فهي تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة (اي تطور عنصر الدولة) ، لكن فقط بمقدار ما يعني ذلك تلاشي الدولة .

ان التسيير الذاتي وظيفة اساسية من وظائف المنتجين المتشاركين مباشرة الذين يدخلون في علاقات فيما بينهم بدون وساطات ادارية او غيرها ، وبدون ولي (تحت شكل احتكار الدولة) . انه اذن الشكل الذي تتجلى فيه الملكية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية ، وطريق تحقيق المقولات الاقتصادية الموضوعية ، وهو قبل هذا كله طريق تمكين الطبقة العاملة من

زمام السلطة . ومن هنا كانت اهمية هذه المشكلة بالنسبة الى التطبيق الاشتراكي الراهن . ومسألة معرفة ما اذا كانت الطبقة العـاملة تسير فعـلاً او لا تسير الاقتصاد والمجتمع ، بعد ان يتم نزع ملكية البورجوازية ، اذا كانت دولتها هي التي تتولى ذلك ، ليست مسألة نقاش سكولائي حول قضيـة فارغة من المعنى . كلا ! ان العمال ، بالرغم من وعيهم أن البورجوازية قد أبعدت نهائياً ، يظهرون اليوم ، وبصورة متعاظمة ، رغبتهم في الحصول على حقوق اقتصادية متعاظمة باستمرار . وليس مصدر هذه الميول « ريبة » ، « شكاً » من قبل الطبقة العاملة في اخلاص الطليعة الثورية والدولة الجديدة لقضية الاشتراكية ، ولا قلة ثقة في ذكائها لإيجاد طرق فعـــالة للتطور الثوري . لكن المسألة ، بكل بساطة ، تكمن في ان تطور الاشتراكيـة يسير وفق منطقـه الخاص : فالصراع الطبقي الحاسم تخوضه طبقات ، وهناك طبقة تبعد عن قيادة المجتمع لتحل محلها طبقة اخرى ، لا ممثلوها .

ان الاشتراكية ، شأنها شأن كل تكوين اجتماعي ، تقـــوم على قوانين موضوعية : فهي تولد من مصالح موضوعية ، من مكان ودور الطبقة العاملة ، ومن عملها كعامل ذاتي يستند الى مواقف موضوعية في علاقات الانتاج ، ولا تولد اولاً او بصورة نهائيـــة من كون الحزب الثوري يمثل سياسياً الطبقة العاملة ، ومن قناعته العميقة بالعمل لصالح هذه الطبقة وبأنه المعبر الاصيل الوحيد عن مصالحها. والتأكيد بأن الاشتراكية تولد قبل كل شيء من اخلاص الطليعة الدائم للطبقة (بالرغم من ان هذه مسألة بالغة الاهمية) ، ولا تولد من العمل المباشر والفعال للطبقة العاملة الواقفة على رأس المجتمع ، ومن الحركة الموضوعية للقوانين الاقتصادية (مع القيادة الايديولوجية للطليعة ومـع الدولة في دورها كحارس للمكتسبات الاساسية للثورة) ، ان تأكيداً كهذا انمـــا يعني السقوط في المذهب الذاتي .

من الوهم الاعتقاد بـــأن الطبقة العاملة تستطيـع ان تتخلى عن مهمتها

مكتفية بحقها في اختيار ممثليها تبعاً لنصائح هؤلاء الممثلين بالذات ، حتى يوجهها هؤلاء الممثلون كما لو انهـا قاصرة . ان شيئاً كهذا انما يعني ، عند التحليل الاخير ، ان طبقة تقف على رأس الدولة وتمسك بوسائل الانتاج وتراقبها ، تتراجع لأول مرة في التاريخ عن ان تكون المحقق المباشر للملكية وتضع نفسها بالتالي في حالة تبعية موضوعية شبه تامة ازاء ممثليها السياسيين وتأويلهم الذاتي لمصالحها الخاصة . وتاريخ الاشتراكية يقدم لنا ادلة كافية ، على الصعيد النظري والعملي ، ومنذ الكومونة حتى ايامنا هذه، على ان العمال لا يتصورون طبيعة الاشتراكية على هذا النحو .

* * *

طبيعي انه من الخطأ تماماً الاستنتاج ممـا سبق ان الاشتراكية والطبقة العاملة يرفضان **من حيث المبدأ** احتكار الدولة الاشتراكية ، وانهما ينفيانه باستمرار البداية . على العكس ! فهذا الاحتكار **ضرورة موضوعية** لتطور الاشتراكية . وقد كتب انجلز بلاد تردد ان الطبقة العاملة ، اذ تنتزع ملكية البورجوازية ، تحول وسائل الانتاج الى ملكية دولة **أولاً** .

لقد انطلقت الثورة الاشتراكية من هذه المواقع في جميع البلدان التي اخذ فيها المجتمع يتطور على اسس جديدة . فالطبقة العاملة بحاجة ، في المرحلة الاولى ، الى هذا الاحتكار في التسيير لأنـه **الشكل الوحيد** الذي يمكنها من ان تؤكد نفسها كطبقة حاكمة (ليس بصورة مباشرة بوصفها طبقة في مجموعها، بل بواسطة فصيلتها الاحسن تنظيماً والاكثر وعياً) .

وهذا صحيح بوجه خاص عندما تكون القاعدة المادية للمجتمع الجديد غير متطورة بعد بمـا فيه الكفاية وعندما يكون وعي الجماهير الاجتماعي في مستوى قليل الارتفـاع ، وعندما يكون تنظيم السلطة الجديدة والاقتصاد والجماهير بالذات غير مكتمل بعد . ففي مثل هذه الشروط لن يؤدي تحقيق

الديموقراطية المباشرة الا الى اضعاف الدور القيادي للطبقة العاملة : فهو سيسمح للقوى الرجعية بمهاجمة الاشتراكية بحرية اكبر وسيسبب انطلاقة قوية للميول البورجوازية الصغيرة . وهذا كله سيؤخر استقرار النظام الجديد وتطور المجتمع الاقتصادي .

بيد ان هذه الحقيقة لا تدحض كون احتكار الدولة يحمل في ذاته بذرة نفي الهدف الذي يخدمه في البداية ، وتهديداً باستلاب البيروقراطية الوظائف الادارية ، الشيء الذي يعرقل مع مر الزمن ، وفي حال تجاوزه لحدود تبريره التاريخي ، تحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة على أساس تطوير العلاقات الاجتماعية الاشتراكية والديموقراطية الاشتراكية . ان اقامة احتكار الدولة الاشتراكية تعني تحقيق الديموقراطية لصالح الطبقة العاملة ضد البورجوازية ، لكنها لا تعني تحقيق الديموقراطية لصالح الطبقة العاملة ازاء جهاز دولتها ، ديموقراطية المنتجين الاجتماعيين في الاقتصاد ، اي ديموقراطية المواطن ازاء الدولة ، والفرد داخل المجتمع ، ولهذا فان هذا الاحتكار غير مبرر إلا في المرحلة التاريخية الاولية من تثبيت دعائم النظام الجديد بهدف افساح المجال امام التطور الحر الخالي من العقبات للعلاقات الاشتراكية ، هذه العلاقات التي تخص على قدم المساواة جميع اعضاء المجتمع ، اي جميع المنتجين باعتبار ان الطبقة العاملة لا تستطيع ان تتحرر من الوصايات ومن التبعية ومن شتى أنواع التضييقات الا اذا حررت في الوقت نفسه الجماهير الشغيلة كافة .

لقد قلنا ان ادارة المنتجين الذاتية ليست محض مقولة سياسية ، ليست محض مشكلة ديموقراطية . فهي ايضاً ضرورة اقتصادية ومقولة اقتصادية . انها تطور الملكية الاجتماعية والعلاقات الاشتراكية ، وتحول الطبقة العاملة الى طبقة حاكمة (لانها تصبح القوة الاقتصادية الموجهة للمجتمع) ، والاعتراف بمبدأ التعويض الاشتراكي حسب العمل كقانون موضوعي لتطور الاشتراكية . وانما على هذا الاساس وحده يمكن للتسيير المنتجين الذاتي ان يصبح اساس

تطور الديموقراطية الاشتراكية التي تحول الدولة الى نمط من الدولة جديد نوعياً . انها القفزة من حكم البشر الى تسيير الاشياء .

ان تطور التسيير الذاتي يحل التناحرات بين المنتجين والميول البيروقراطية « بين الشعب والقادة » (ماوتسي تونغ) ، بين الطبقة والقوة السياسية القائدة ، بين حكم البشر وتسيير الاشياء . انه الحل الجوهري لأنه يحل التناقض بين الانتاج وتوزيع النتاج الاجتماعي . انه ليس الحل التاريخي النهائي الذي لا يمكن ان يتحقق الا في المرحلة العليا من الاشتراكية ، لكنه الحل الذي يحقق ، على مستوى المرحلة الاولى من الاشتراكية ، الانسجام بين جميع العناصر في اطار حركة متناقضة ديالكتيكياً تحكم بالاستحالة على التعارض التناحري بين المنتجين (الطبقة) وبين الجهاز البيروقراطي .

* * *

اين يكمن التناقض الديالكتيكي وتحقيق الانسجام بين مختلف عناصر تطور المجتمع الاشتراكي ؟

ان الانتقال الى تسيير الأشياء ، وتطوير العلاقات الاشتراكية باتجاه التشارك المباشر للمنتجين ، يؤديان الى **اضعاف القوة السياسية** ، والى التلاشي التدريجي للدولة ، والى تحويل وظائف الدولة الى وظائف اجتماعية . وهذه الصيروة تأخذ بالضرورة في النظام الاشتراكي مظهر تطوير للديموقراطية الاشتراكية . لقد اكد كلاسيكيو الماركسية دوماً ان الاشتراكية تعني الديموقراطية التامة بالنسبة للغالبية العاملة الساحقة من المجتمع ، وانها غير قابلة للانفصال عن مثل هذه الديموقراطية . أنها اضرورة موضوعية . ان العمال يشكلون علاقات اشتراكية بصورة عفوية ان صح التعبير ، بتطبيقهم التسيير الذاتي الذي هو ، في هذا العصر ، نتاج تطور الديموقراطية الاشتراكية. ومن هنا كان التناقض في النتائج : فبقدر ما يضعف التسييرُ الذاتي القوةَ

السياسية للدولة على البشر ، تصبح الاشتراكية اكثر استقراراً بوصفها وحدة سياسية للجماهير ، وتصبح الدولة الاشتراكية ، بوصفها ممثلا المجتمع ، اقوى رسوخاً ومتانة .

ان التسيير الذاتي يحل التناقضات بين الالتزامات والحقوق، وهي تناقضات قديمة قدم المجتمع الطبقي نفسه . فالتشكيلات الطبقية المتناحرة قامت دوماً على انفصال وتعارض بين الحقوق والواجبات : فالالتزامات الاجتماعية التي يتعلق بها وجود المجتمع (العمل ، الخ ...) قد اثقلت دوماً على كاهل الطبقات الكادحة ، بينما كانت الطبقات الحاكمة تحتفظ لنفسها بحقوق تسيير العمل الاجتماعي وتوزيع النتاج الاجتماعي تبعاً لمصلحتها الخاصة .

ان تسيير المنتجين الذاتي يحقق ، لأول مرة في التاريخ ، اتحاد الالتزامات والحقوق . ولهذا فإن الاشتراكية هي ديموقراطية مباشرة . بيد ان تحقيق هذا الاتحاد يمثل في الوقت نفسه عملية توحيد تدريجي بين الحقوق والواجبات. وهذه العملية هي شكل تطور الديموقراطية الهادف الى « إلغاء » مقولة الحق . وتلاشي هذه المقولة هو النتيجة الطبيعية لحل التناقضات بين الانتاج والتوزيع على اساس العلاقات الاشتراكية : ففي الانتاج لا وجود في الواقع إلا لالتزامات ، في حين ان الحقوق تولد وتتطور منطقياً وتاريخياً بوجه خاص في ميدان توزيع متعارض مع الانتاج .

ففي مجتمع منقسم ، خاضع « لأشكال ايديولوجية » (ماركس) تتكون تناقضات تمثل الأشياء والعلاقات تحت مظهر معكوس . ولهذا فإن ادارة المنتجين الذاتية تبدو ، في مجتمعنا ايضاً ، كحق ديموقراطي ، معترف به ومقرر من قبل القانون ، حتى في وظيفتها كتسيير مباشر للاقتصاد ، وهذا بالرغم من ان هذه الوظيفة تعني ، في ماهيتها ، خلق علاقات انسانية مناسبة كلياً لقيام المنتجين بتنفيذ التزاماتهم . ويبدو انه من غير المنطقي ان يعترف

المجتمع الاشتراكي ، على سبيل المثال ، في دستوره ، **بحق الانسان في العمل** ، عندما نفكر بأن العمل هو أساس وجود المجتمع ووجود الفرد .

ومع ذلك فإن هذا الحق هو اول الأشياء التي يفترض في الاشتراكية ان توفرها للانسان . وهذا ما يتطلبه التناقض الكامن في العمل الاجتماعي نفسه الذي لم يتطور بعد بما فيه الكفاية ليلغي في ذاته مقولة « العمل » بوصفها وسيلة وجود الفرد ، وبوصفها التزاماً لم يتحول بعد الى حاجة طبيعية حيوية والى لذة . والاشتراكية إذ تجمع ، في هذه الظروف المتناقضة ، التزامات المنتجين الاجتماعية ، كالتزام العمل وتنظيم العمل الاجتماعي ، في مقولة الحق في التسيير ، انما تحمي ، بالقوة الاجتماعية المنظمة ، تطور العلاقات الاشتراكية من الميول الى النزعة البيروقراطية ، تلك الميول التي تصبح ، من هنا بالذات ، **غير مشروعة** ، وهذا ليس في ميدان الانتاج فحسب ، بل ايضاً في ميدان التوزيع حيث تتأكد قوة المجتمع المنتجة ، اي الشغيلة ، كعامل كبير التأثير. وانطلاقاً من هذا التوحيد بين الحقوق والواجبات ، توضع أسس حل التناقضات بين الانتاج والتوزيع ، ذلك الحل الذي هو بمثابة شرط أساسي لتطور العلاقات الاشتراكية باتجاه المرحلة العليا من الاشتراكية ، عن طريق تطوير القوى المنتجة وعن طريق التلاشي التدريجي للدولة .

* * *

ان هذا التطور ، اذا ما نظرنا اليه في مجموعه ، يجعل من الدولة الاشتراكية نمطاً خاصاً من الدولة . فهذه الدولة هي قبل كل شيء الطبقة العاملة المنظمة في الحكم . والدولة اذ تصبح أداة التسيير الذاتي للمجتمع ، تبدأ مسيرتها نحو التلاشي . لا كحركة مفهومة بذلك المعنى المبتذل الذي يرفض الدولة باعتبارها تركة بالية من الماضي ، بل كحركة يبني بواسطتها المجتمع الجديد هذه الدولة بوصفها ديموقراطيته ، بوصفها دولته الخاصة ، وبوصفها الممثل الواقعي للمجتمع

المشاركي الذي يتحقق في ظل الاشتراكية ، وذلك لأول مرة في التاريخ ، بخلاف الدول الماضية التي ما أمكنها ان تكون إلا ممثلة « لمجتمع وهمي » والتي كانت وظائفها الاجتماعية تمليها النزاعات الطبقية . ولهذا يقول لينين ان الدولة ستظل قائمة مدة طويلة بعد زوال الطبقة المعادية ، رغم انها ستكف عن ان تكون أداة اضطهاد وعنف ، لأنها ستظل تتولى وظيفة **الحماية الاجتماعية** لمبدأ التعويض حسب العمل المقدم ، اي وظيفة تمثيل المصالح الأساسية للمجتمع وللأفراد . وهذا مفهوم تماماً اذا ما فكرنا بأن الدولة تعود في أصلها الى اول التطورات الكبرى لولادة التقسيم الاجتماعي للعمل وولادة التناقضات بين المصلحة الفردية والمصلحة الاجتماعية .

ان الدولة تتناقض والحرية . انها تمثل حدود الحرية الانسانية ، وهي احد عوامل حكم البشر . والتسيير الذاتي هو حل التناقض بين الحرية وحكم المجتمع . وبالرغم من ان التسيير الذاتي قائم جنباً الى جنب مع الدولة ، بوصفه ديموقراطية ، الا انه بوصفه علاقة اشتراكية متناغم ومتعارض في آن واحد مع الدولة ، لأنه من جهة اولى يعزز الدولة بوصفها ممثلاً للمجتمع ، ومن الجهة الثانية يلغيها باعتبارها قوة اجتماعية خاصة تنفصل عن الانسان وتعارضه . وانما على اساس هذا التناقض تولد ، تحت شكل ظاهرات ثانوية، الطرائق الادارية والميول البيروقراطية وصلف الموظفين والمركزية المتصلبة ، وتولد من جهة ثانية ، واثناء توطيد التسيير الذاتي ، النزعة الخصوصية والميول البدائية ، البورجوازية الصغيرة والفوضوية ، الموجهة ضد المجتمع ، والناقضة لكل سلطة ، والنظريات الباطلة عن الديموقراطية « التامة » ، الخ ...

ان التناحر بين هذين العنصرين يتجلى عند كل خطوة : فالعيوب والنواقص في تسيير الاشياء وعدم نضج الادارة الذاتية والميول البورجوازية الصغيرة والحالة المتخلفة التي لا توفر في كل مكان القاعدة المادية الكافية لبناء علاقات اشتراكية الخ ، هذا كله يعزز اوتوماتيكياً الطرائق الادارية

وحكم البشر والميول البيروقراطية . بيد أن وسيلة حل هذه التناقضات تظل دوماً تطور التسيير الذاتي، ذلك الطريق النوعي لتطور الدولة الذي عرضناه في هذه الدراسة . وفي الوقت نفسه تفقد هذه التناقضات طابعها التناحري . ان قوة الاشتراكية ونوعية تطورها والانتقال السلمي الى مرحلتها العليا تكمن في كونها تعمل على حل التناقضات على اساس احترام اتجاهات القوانين الموضوعية ، وتمنع بالتالي هذه التناقضات من ان تسبب اضطرابات تناحرية .

- ٤ -

ان التناقض بين وظيفة حكم البشر ووظيفة تسيير الاشياء ، بين الدولة والتسيير الذاتي ، يتجلى كتناقض بين الاشكال السياسية لتجمع وتنظيم الجماهير وبين العلاقات الاجتماعية الاشتراكية ، بين سياسة الادارة وبين العمل الايديولوجي (الاقناع الخ) .

اننا نعلم ان الاشكال السياسية لتجمع البشر تولد من علاقات اجتماعية قائمة . وعلى هذا فان كل خطوة في تطور العلاقات الاجتماعية نحو تحقيق ديموقراطية أكمل ، تؤثر على تطور اشكال العمل السياسي بين الجماهير ، باعتبار ان هذه الاشكال تصبح اداة للتطور الاجتماعي ذات تأثير اكبر كلما تعاظمت اهمية ودور الوعي في الحركة الاجتماعية .

وواضح ان تطور التسيير الذاتي قد عدل طابع اجهزة السلطة عندنا باتجاه دقرطة اوسع : فحدود ودوائر اختصاص هذه الاجهزة قد كفت عن ان تكون وحدات ادارية ، وهي تتحول الى روابط اجتماعية - اقتصادية . والفروق بين المجالس البلدية القديمة وبين الكومونات الراهنة كبيرة واساسية. فمجالس المنتجين تتكون في اطار اجهزة السلطة حسب المبدأ العام للادارة الذاتية . وهي تعبر عن التعزيز المباشر لدور المنتجين ، وبوجه خاص للتأثير الحاسم الذي تمارسه الطبقة العاملة على سياسة المجتمع العامة .

أن وعي القوى الثورية القائدة قد كان العامل الحـــاسم في التطور غير المؤلم لمجتمعنا من المرحلة الادارية نحو اشكال اشتراكيــة اكثر تطوراً . بيد ان حزبنا ما كان يستطيع ان يطبق بنجاح سياسته الثورية لو تمسك بأشكاله القديمة وبمناهجه القديمــة في العمل وفي التجميع السياسي للجماهير . وهكذا تحول حزبنــا من حزب حاكم الى منظمـــة تعمل بوجه خاص في المجـــال الايديولوجي بواسطة الاقناع .

ان هذا التطور كله يحقق انسجاماً بـــين العناصر التي يقوم بينها تناقض كامن ، باعتبار ان تطور العلاقات الاشتراكية يتأكد بوجـه خاص في شكل تطور الديموقراطية بالرغم من ان الديموقراطية يجب ان تتبع في الواقع تطور العلاقات الاشتراكية في الانتاج . ان تعزيز دور الجماهير في اتخاذ القرارات ، والحركة الحرة للعلاقات والقوانين في الاقتصاد ، هما عاملا انسجام بين العمل التقدمي الواعي وبين قوة التطور الاساسية . انهما يجعلان النزاع بـين العمل الـذاتي والحركـة الموضوعية مستحيلاً ، ويعززان وحدتهما . وهكذا تصبح ممارسة الجماهير خلاقة بكل ما في الكلمة من معنى . وبذلك تكون قـــد وجهت ضربة قاسية الى النزعــة العملية (الممارسة بدون نظرية) والى النزعة التجريبية في العمل السياسي والاجتماعي للعـامل الذاتي ، تماماً كما ان الادارة الذاتية هي ضربـــة قاسية مسددة الى النزعة البيروقراطية التي تهددنا دوماً تحت اشكال جديدة بسبب الحالة المتخلفة التي يتوجب على الثورة ان تعمل فيها ، وكذلك بسبب ضرورة الحفاظ على الدولة كأداة للثورة . ان اشكال العمل السياسي تتلاءم مع تطور العلاقات الاشتراكية ، وتضمن بالتالي الحركة الحرة لجميع العلاقات الاجتماعية باتجاه الاشتراكية .

* * *

بيد ان ما سبق لا يستنفد كل تعقيد مشكلة تداخل الاشكال السياسية

والعلاقات الاجتماعية الاشتراكية وترابطها . فهناك مظهر آخر للمشكلة . أن المسيرة « المعكوسة » لتطور العلاقات بين الاقتصاد والسياسة لا تدحض البتة الموضوعات الأساسية للمادية التاريخية . وكل ما هنـــالك انها تؤكد النوعية الجديدة للوعي الاجتماعي . ان هـذا الوعي يصبح ، في الاشتراكية ، احد العوامل الأساسيـة في التطور الاجتماعي . انه يسمح للانسان بأن يقفز من ملكوت الضرورة الى ملكوت الحرية ، وبأن يعمـــل وهو عارف بقوانين تطور المجتمع . ان الوعي لا يخترع ، ولا يخلق من تلقاء نفسه القوانين الموضوعية لتطور الاشتراكيـة . انما هو يعرفها ، وبهذا المعنى فإن « أفعـال » المجتمع السياسية التي تشق الطريق لتطور العلاقات الانسانية لا تفعل شيئاً سوى انها « تستبق الحكم » على سير القوى الأساسيـة ، معجلة بالتـــالي بالتحولات الموضوعية . (وهذا بالطبع مغاير « للنظرية » القائلة إن علاقات الانتاج في مشروع تملكه الدولة يجب ان تكون اشتراكية الطابع عندما تكون الدولة اشتراكية قد خلقها الحزب أثناء الثورة. ان هذه « النظرية » تعكس العلاقات، فهي لا تعامل السياسة باعتبارها بنية فوقية ، بل « تستنتج » طابع الاقتصاد من طابع السياسة) .

ان استباق الوعي هـذا للمنجزات العينيـة للتطور الواقعي يسمح للوعي الاجتماعي والثوري بالتعبير عن مصالح قضية الطبقـة العـــاملة والاشتراكية تعبيراً أعمق ، وبالوقوف ، في نظام التسيير الذاتي على وجه التحديد انطلاقاً من مواقع ثورية ، موقف المعارضة تجاه الميول السلبيـة التي تتكون عفوياً في اطار تطور العـــلاقات الجديدة وعلى اساس مختلف المصالح المؤقتة والعابرة لبعض مجموعات العمل وبعض الأفراد . لنأخذ مثالاً تفصيلياً : صراع اتجاهات مختلفة داخل مشروع من المشاريع بصدد توزيـع فائض الارباح : ما الحصة التي يجب ان توزع على أعضاء المجموعة ، وما الحصة التي يجب ان تضـاف الى رأس مال المشروع الاجتماعي ؟ ان هـذا النزاع انما هو نزاع بين الوعي وبين المصلحة المادية .

أن القانون يعترف للمنتجين بحقهم في ان يقرروا هـذه المسألة بحرية . أنه عنصر العـلاقات في المشروع . بيد ان القوى السياسية الواعيـة والمنظمة ستعارض دوماً ، وهي تناضل بالاقناع والفكر ، كل توزيـع لصـالح المصلحة المادية المؤقتة على حساب المصـالح الأساسية والبعيدة المدى لمجموعة العمل وللطبقة . ولدينـا ايضاً ، من جهة اخرى ، العمل السياسي للمجتمع الذي يعارض التطور الحر للحركات الاقتصـادية التي تؤدي ، على اساس الانتـاج البضاعي ، الى توزيع غير متساوٍ للنتاج الاجتماعي لصالح المناطق التي تتمتع بصناعة متطورة وانتاجية عالية ، وعلى حساب المنـاطق الأقل تطوراً . ان سياسة المجتمع تحقق ، بواسطة الخطة الاجتماعية ، توزيعاً للمصادر الاجتماعيـة يتلاءم ما أمكن مع حاجات البنـاء ، وتعجل بتطور المنـاطق المتأخرة ، لكن بصورة لا تؤثر معها سلبياً على انتاج المناطق الأكثر تطوراً ولا تعرقل تطورها الذاتي .

ان الاشكال السياسية لتجميع أوعى القوى (رابطة الشيوعيين) والجماهير (الاتحاد الاشتراكي ، النقابات ، الخ ...) تحقق مظهراً محدداً من الانضباط الاجتماعي المنظم على اساس الاهداف المشتركة المقبولة بملء الارادة ، اي على أساس الوعي الثوري الاشتراكي ، الممثل الايديولوجي للمصالح المادية وللصبوات الاكثر تقدمية للطبقة العاملة ولسائر الشغيلة . ولهذا فإن معـارضتها ، باسم المجتمع والمصلحة المشتركة ، لبعض الميول العفوية التي تتكون بدءاً من المصلحة الفردية ، هي في خط تطور العلاقات الاشتراكيـة ، بالرغم من انهـا تمثل في غالب الاحيـان « تضييقاً » ايديولوجياً للحرية ، تلك الحرية التي يتمتع بها المنتجون فعلياً في علاقات الانتاج فيما يخص حقهم في ان يقرروا حسب وعيهم الذاتي وحسب المستوى الذي بلغه .

- ٥ -

اخيراً ، وما دمنا نتكلم هنا عن التناقضات في الاشتراكيـة ، فلا بد ان

نتساءل حتماً عن المكان الذي يحتله بين هذه التناقضات العديدة التناقض بين تطور القوى المنتجة وبين تطور اشكال الانتاج ، ذلك التنـــاقض الجوهري بالنسبة الى تطور المجتمع . فأي دور يمكنه ان يلعبه في الاشتراكية ؟

يخيل الينـــا ان الجواب واضح . فنحن لا نستطيـع ان نتكلم عن اي تناقض في الاشتراكية اذا ما اعتبرنا ان هنـاك **انسجاماً تاماً** يسود الصلة بين قوى الانتاج وعلاقات الانتاج ، واذا ما اعتقدنا بأن الاشتراكية قـد حلت اخيراً هذا « اللغز ». والواقع ان التناقضات التي تعرضنا لها في هذه الدراسة تولد على اساس هذا التناقض الجوهري وهي ليست سوى اشكال عينية يتجلى بها هذا التناقض في ظل الاشتراكية . ان تطور التسيير الذاتي وتطور مجتمعنا من المرحلة الادارية ، من احتكار الدولة وملكية الدولة ، نحو ملكية الشعب وتشارك المنتجين المباشر والتسيير الاجتماعي ، يمثلان تطوراً متناغماً للعلاقات الاجتماعية مع قوى الانتاج المتطورة . اذن فهذا التنـــاقض موجود ، وهو يتجلى في الاشتراكيـة بصورة جديدة نوعيـــاً ، اي ليس عن طريق تفاقم العلاقات المسبب لنزاعات معروفة لدينا ، بل عبر تطور التسيير الذاتي الذي يعني حل هذا التناقض . وكذلك الحال فيما يتعلق بالزوال السلمي للطبقـات على الطريق المؤدي الى المرحلة العليا من الاشتراكية . ان الحل التاريخي لهذا التناقض ، **في شكله الاشتراكي** ، سيتحقق عندما سيتحقق التشارك الشيوعي بكل ما في الكلمة من معنى . ومن المحتمل آنذاك ان يأخـــذ بالظهور تحت اشكال جديدة .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

العددان ٤٦ و ٥٠ — ١٩٥٨

حول دور المنظمات الاجتماعية - السياسية

في نظام الديمقراطية المباشرة

ميلانتي بوبوفيتش

احد العوامل الاساسية في نجاح حزب من الاحزاب السياسية ، ولا سيما اذا كان حزباً ثورياً ، هو قدرته على ان يفهم ويفسر ، في كل لحظة ، اين وصل التطور الاجتماعي ، وما التبدلات التي طرأت على المجتمع في حركته الموضوعية ، وبالتالي ما التغيرات التي حدثت في ميدان العلاقات السياسية وفي وعي البشر . وانطلاقاً من هذا التحليل يتوجب على الحزب ان يتفهم الماهية الحقيقية لمكانه ودوره ، ويحدد سياسته .

لقد وصل تطورنا الاجتماعي الى درجة انجزت معها تغيرات هامة في المجتمع ، ونجمت عن هذه التغيرات ظاهرات جديدة في القطاعين الاقتصادي والسياسي وفي غيرهما من القطاعات ، ظاهرات يجب ان تحلل حتى يستطيع المجتمع ان يتابع تطوره على الاسس الاشتراكية .

فمنذ ان انعقد المؤتمر السادس لرابطة شيوعيي يوغوسلافيا في عام ١٩٥٢ تقرر اتجاه عام جديد لتطور المجتمع باتجاه الديموقراطية الاشتراكية المباشرة. فقد وقف ذلك المؤتمر بحزم ضد جميع تظاهرات البيروقراطية (وبخاصة في الحياة الاقتصادية) وضد جميع مخلفات العلاقات الرأسمالية في مختلف قطاعات الحياة الاجتماعية .

لقد انعقد ذلك المؤتمر في زمن كان فيه ايقاع التصنيع في الذروة ، بينما كان حجم الانتاج ومستواه في الهوة . وكانت التنمية الاقتصادية الاساسية تتطلب مجهوداً استثنائياً من قوى البلاد الاقتصادية ، ومركزة استثنائية للطاقات ، ومركزة استثنائية لقطاع محدد من الاقتصاد هو الصناعة ، بل لعدد صغير من المشاريع الصناعية الجديدة . وبالتالي كانت القطاعات الاقتصادية الاخرى والحاجات الاجتماعية الاخرى تواجه حالة جمود بل تراجع. وكان هذا الوضع العام يتناقض موضوعياً ومباشرة مع الاتجاه نحو دقرطة الحياة الاجتماعية (جعلها ديمقراطية) وبخاصة الاقتصادية، وهو الاتجاه الذي قرره المؤتمر السادس. وبالفعل كان تطوير الديموقراطية المباشرة يتطلب توكيداً اقوى للامركزية المصادر الاقتصادية وحرية اكبر في استخدام هذه المصادر من قبل الاجهزة الجديدة المسيرة للنشاط الاقتصادي والسياسي ، مجموعات العمل والكومونات.

لقد خضنا النضال من اجل تطوير الديمقراطية الاشتراكية والاشتراكية في ظرف بالغ التعقيد ومليء بالتناقضات . وقد شنت اهم المعارك واصعبها في ميدان العلاقات الاقتصادية . فقد توجب انشاء نظام اقتصادي جديد يكون قاعدة الديموقراطية المباشرة الجديدة ، وخلق علاقات انتاج اشتراكية جديدة. ولقد كان نظام الدخل الشخصي حجر الزاوية في النشاط الاقتصادي الجديد .

وحتى نفهم ما المقصود من هذا المقال ، فلا غنى عن تسجيل بعض ملاحظات حول النظام الاقتصادي الذي يقوم على اساس الدخل الشخصي للشغيل .

اولاً ـ ان الدخل الشخصي يعني تجاوز ونفي نظام الأجر . وبعبارة اخرى ، يدخل الدخل الشخصي تعديلاً جذرياً على العلاقة بين المنتج ووسائل الانتاج. ولنكن اكثر دقة ولنقل: ان الدخل الشخصي يحدث تبديلاً جوهرياً

في علاقات الانتاج خلال فترة الانتقال من المجتمع الطبقي الى المجتمع اللاطبقي. ان الدخل الشخصي وعلاقات الانتاج التي تقوم عليه تضمن للمجتمع قاعدة اقتصادية هي بمثابة صورة موضوعية للعلاقات الاجتماعية ذات الماهية الاشتراكية . ونحن اذ نلاحظ هذه الملاحظة ، لا نريد ان نؤكد انه تم بذلك استبعاد كل خطر من اخطار ظهور البيروقراطية او مختلف الميول الرأسمالية. انما نريد فقط ان نشير الى التعديلات النوعية الطارئة على العضوية الاجتماعية ، تلك التعديلات التي يتقدم المجتمع على اساسها اكثر فأكثر نحو الاشتراكية ، مولداً علاقات اشتراكية متطورة وحرة اكثر فأكثر ، باعتبار ان القوى الاشتراكية الواعية تلعب دوراً سياسياً وايديولوجياً قيادياً .

ثانياً – ان نظام الدخل الشخصي الذي يقرر فيه الشغيلة بأنفسهم عن طريق عملهم او عن طريق اجهزتهم المنتخبة مباشرة ، المسألة الاساسية في العلاقات الاجتماعية ، اي توزيع الدخل ، يشكل احدى علاقات الانتاج الاجتماعية الاكثر ديموقراطية التي امكن للمجتمع ان يتوصل اليها حتى اليوم ، والاكثر حرية ايضاً (بالنسبة الى الشغيلة بالطبع) .

ثالثاً – يشكل نظام الدخل الشخصي من حيث المبدأ القاعدة الاقتصادية التي تتم على اساسها اعادة انتاج الشغيل الحر . وعلى اساسها ايضاً تتم اعادة انتاج المجموعة العمالية بصفتها عاملاً حراً ومستقلاً ذاتياً في حياة المجتمع الاقتصادية . وعلى اساسها اخيراً تتم اعادة انتاج الكومونة بصفتها جماعية مستقلة عليا للشغيلة (وكل ذلك بالطبع في اطار المبادىء والمصالح العامة للمجتمع كله) . وبعبارة اخرى ، يقدم هذا النظام للشغيلة امكانية مبادهات استثنائية القوة والاتساع. لكن هذا يعني في الوقت نفسه انه نظام اقتصادي حر الى ابعد الحدود ، وقادر في الوقت نفسه على تخطيط وتنظيم الاطر العامة والعلاقات العامة التي يستطيع وينبغي للتطور الاقتصادي ، وبصورة

اعم التطور الاجتماعي ، ان يتم من خلالها [1] .

رابعاً — ان حرية النظام الاقتصادي ، اي حرية تقرير العلاقات بين الشغيلة على صعيد الانتاج من خلال الدخل الشخصي ، ليست بذرة العلاقات الحرة بين البشر فحسب ، بل هي ايضاً بذرة عدم التساوي بينهم ، اي بين الافراد وبين مجموعاتهم وبين كوموناتهم . وما دام طابع الانتاج الاجتماعي طابعاً بضاعياً وما دام المبدأ الاول للتوزيع الاجتماعي هو « لكل حسب عمله » ، فإن المجتمع يتطور عبر تناقض معين ، باعتبار ان حرية العمل الاقتصادي هي في الوقت نفسه شرط عدم التساوي بين البشر . وإلغاء حرية العمل الاقتصادي يسمح بمحو الفروق واللامساواة ، لكنه يؤدي الى هيمنة البيروقراطية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، والبيروقراطية لا تؤدي الى الجمود في جميع قطاعات الحياة فحسب ، بل ايضاً ، وعند التحليل الاخير ، الى اللامساواة الاقتصادية ، وبخاصة السياسية . وان واحدة من اهم مهمات القوى الاشتراكية الواعية هي ايجاد المعيار الحقيقي والاشكال التي تستطيع ان تمكن المجتمع من حل هذه التناقضات وتوجيه هذه الصيرورة البالغة التعقيد والبالغة الاهمية بالنسبة الى تقدم المجتمع نحو الاشتراكية .

خامساً — ان اللامساواة بين البشر، الناشئة عن علاقات الانتاج والمتجلية ايضاً في نظامنا الاقتصادي والاجتماعي ، تتحول ، عند درجة معينة ، الى مشكلة سياسية واجتماعية . فإذا كانت علاقات الانتاج الاجتماعية علاقات طبقية ، واذا كانت البنى الفوقية السياسية والاجتماعية بنى فوقية طبقية ،

---

(١) النظام الاقتصادي الرأسمالي « حر » هو الآخر بمعنى ما . لكن هذه « الحرية » تتميز بالعناصر التالية : أ — انها تمارس لصالح رأس المال والبورجوازية . ب — نتيجتها المحتمة استغلال الطبقة العاملة . ج — الوجه الآخر لهذه الحرية هو عجز المجتمع عن تنظيم تطوراته الاقتصادية وسائر حركاته الاجتماعية ، وكون الازمات في هذا المجتمع ظاهرة محتمة ، وكذلك الحروب ، ولا سيما في المرحلة الاحتكارية الامبريالية من الرأسمالية .

يكون اساس العلاقات السياسية الصراع الطبقي . وبالمقابل اذا كانت علاقات الانتاج الاجتماعية قد تجاوزت العلاقات الطبقية ، واذا كانت إعادة الانتاج الاجتماعي لا تعيد انتاج الطبقات مع المصالح الطبقية القديمة، ولا البيروقراطية كظاهرة مهيمنة ، واذا كانت تعيد ، على اساس الدخل الشخصي ، انتاج الشغيلة الأحرار ومجموعات عملهم وكوموناتهم بصفتهم خلايا الحياة الاجتماعية، فإن هذه الظواهر الاجتماعية والسياسية تكتسب طابعاً خاصاً . فهي اولاً ظاهرات جديدة تنبغي معالجتها بطرق جديدة . انها مقولات اجتماعية جديدة لم تجد بعد لا مضمونها النهائي ولا شكلها التعبيري النهائي ، وتتابع يومياً تطورها وتكاملها وتشكلها الخ . ولهذا السبب ينبغي ان نتابعها بانتباه وان نفسرها من خلال الممارسة اليومية .

لقد ناضل مجتمعنا حتى الآن ليبني وينظم نظاماً اقتصادياً واجتماعياً يقوم على مبادهة الشغيلة الحرة، وعلى تحقيقهم الحر لمصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. واليوم يولد هـذا النظام الجديد ويطرح في كل لحظة مشكلات جديدة دوماً هي بطبيعتها مشكلات سياسية .

* * *

من واجب رابطة شيوعيي يوغوسلافيا ومن واجب جميع المناضلين الاشتراكيين الواعين ان يفهموا هذه التبدلات الطارئة على العلاقات الاجتماعية، وان يفهموا بدءاً من هنا العلاقات الاجتماعية الجديدة والمشكلات التي تولدها هذه العلاقات باستمرار . وتتأكد الحاجة الى هذا التفهم حين نعلم ان هذه الظاهرة الجديدة نوعياً تتجلى بمزيد من القوة يوماً بعد يوم ، وانها تتطور وتتكامل ، وانها لم تأخذ بعد مضمونها النهائي ولا أشكالاً نهائية .

ولهذا يلاحظ برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا ان :

« ... العلاقات الداخلية التي تشتمل على بقايا من اللامساواة الاقتصادية

القديمة ، ومن النزعـة البيروقراطية ، ومن التناقضـات بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، ونظام التوزيع بموجب مبدأ « لكل حسب عمـله » الذي هو في المرحلة الراهنة ضرورة اقتصادية لكن الذي يضع بصورة محتمة بعض فئات الطبقة العاملة في وضع مـادي مختلف ، ان تلك العلاقات الداخليـة ونظام التوزيع هذا تخلق شروط بعض التناقضات في قلب الطبقـة العاملة . وهذه التناقضات تجد تعبيرها بوجه خاص في الموقف الذي تتبناه بعض عناصر الطبقة العاملة من حل شتى المشكلات الاجتماعية .

ولهذا ليس من المستحيل ، حتى في شروط الديموقراطية المبـاشرة ، ان تظهر اختلافات بين العامل المنظور اليه فردياً وبين جهاز تسيير المنشأة ، او بين مجموعة العمل وبين جهاز اجتماعي أعلى . بل على العكس، فهذه الاختلافات ليست ممكنة فحسب ، انمـا ستكون محتمة طوال فترة طويـلة من التطور الاشتراكي . بيد ان طبيعتها تتعدل . فهي ليست كما في الماضي صراعاً طبقياً بين من يبيع قوة عمله وبين من يشتريهـا ، ولا صراعاً بين العـامل وبين دولة حلت محل الرأسمالي ، لكنها ابقت على علاقـات داخلية شبيهة بالعلاقـات السابقة . ان الخلافات تنشب اليوم بالدرجة الاولى حين يقدر احـد المجالس العمالية ان حقوقه قد انتقصت نتيجة لتدبير من التدابير .

اننا لا نعتبر ان الخلافات الوليدة من هذه التناقضات تشكل في حد ذاتها خطراً على العلاقات الاشتراكية . فهي انعكاس للتناقضات المرافقـة لتطور العلاقـات الاقتصـادية في المجتمع الاشتراكي ، ويمكن ان تسوى بفضل نظام الديموقراطية المباشرة والنشاط السياسي والايديولوجي الصـابر الذي تبذله القوى الاشتراكية الواعية . بيد ان هذه العلاقات تهدد بإحداث تشويهات جدية اذا فتحت الباب لتسرب التأثيرات الغريبة عن الاشتراكيـة ، واذا عكست نوعاً من الفوضى العابرة في صفوف الطبقة العاملة . وهـذا بالاصل

احد الميـــادين الرئيسية لعمل قوى الطبقـة العاملة والاشتراكية السياسية والقيادية .

* * *

سوف نعرض الآن على سبيل المثال لا الحصر ، وبصورة موجزة ، بعض العلاقات القائمة في مجتمعنـا والتي تطرح نفسهـــا بصفة مشكلات سياسية واجتماعية جديدة .

لنأخذ اولاً مسألة التعويض داخل مجموعة العمل . ان هذه المسألة هي في نظامنا من اختصاص الشغيلة وعملهم المباشر . بيد ان لهذه العلاقات انعكاسات سياسية واجتماعية في حياة مجموعة العمل وفي كل الحياة الاجتماعية . ويكفينا ان نذكر بالمناقشة الواسعة التي دارت في صفوف الرأي العـــام حول توزيـع المكافآت في المنشآت او حول تخصيص جزء اكبر مما ينبغي من دخل المشاريـع للأجور ، وبخاصة في المنظمات الاقتصادية التجارية . لقد كان رد فعل المجتمع عنيفاً على الشطط الذي ظهر في بعض الحـالات . وبالطبع كان لا بـــد من اللجوء في هذه الحـــال الى التدخل الاجتماعي والسياسي . ولو لم تعالج هذه المشكلة بكل الجد اللازم ، ولو تركت للعفوية والتلقائية ، او لو ترك الدخل يوزع بموجب منطق « اقتصـادي » صرف ، لنشأت عن ذلك تناقضـــات خطيرة جداً في مجموعة العمل بالذات، ولثار نتيجة لذلك رد فعل الرأي العام .

وعلى هذا ، فإن دخل اطارات المشروع الفنية والادارية ودخل المدير من جهة ، ودخل سائر العمال من جهة ثانيـة ، لا يمكن ان يقرر بالاستنـاد الى المعايير والاعتبارات الاقتصادية وحدها . وبالفعل ، لا بد من ادخال بعض المعايير السياسية والاجتماعية على هـذه العلاقات . كما لا بد ايضاً من الأخذ بعين الاعتبار الشطط والتشويهات البيروقراطية التي لا تتوفر دوماً عند أجهزة التسيير الاستعدادات لمواجهتها .

والعلاقات بين العمال المختصين والعمال غير المختصين في منشأة واحدة يمكن ان تولد ايضاً مشكلات سياسية اذا تُركت للعفوية الاقتصادية ، واذا ما سُوِّيت بالاستناد الى المعايير الاقتصادية وحدها .

ومسألة العلاقات بين الريف والمدينة ، او بتعبير أدق بين الشغيلة الذين يحصلون على دخلهم من الزراعة وبين الشغيلة الذين يحصلون على هذا الدخل من نشاطات غير زراعية ، مسألة أصعب ايضاً . فنظراً الى اختلاف أنماط الانتاج ، تتناقض الى حد ما المصالح المباشرة لهؤلاء ولأولئك . وواضح انه اذا ما اهمل الطابع الاجتماعي والسياسي لهذه المسألة ، وعولجت بصورة اقتصادية صرف او من زاوية المصالح المحلية والحاجات المحلية ، فإن العلاقات بين المدينة والريف يمكن ان تأخذ اتجاهاً سلبياً ، وبالتالي انعطافاً سياسياً سلبياً .

وشرط مختلف فئات السكان العاملين في النشاطات غير الزراعية، يتفاوت في بنيتنا الاجتماعية من فئة الى اخرى . فبعض هذه الفئات تتلقى تعويضاً شهرياً ثابتاً . وهذه هي حال الموظفين الاداريين والضباط الخ ... وبالمقابل هناك فئات اخرى يتعلق دخلها بنتائج نشاط المشروع الذي يستخدمها . واذا ما قامت مشكلات معقدة بين هاتين الفئتين من سكان المدن ، انطرحت مشكلة سياسية واجتماعية . وهكذا دواليك .

والحالة نفسها تنطبق على العلاقات بين مجموعات العمل . فنظامنا الاقتصادي يضمن استقلالاً ذاتياً كبيراً لمجموعات العمل والمنشآت ، لكنه يزيد من هنا بالذات اللامساواة بين المنشآت ، وكذلك من الفروق في الدخل بين عمال شتى المنشآت . ومن المستحيل بالتالي تسوية هذه العلاقات استناداً الى المعايير والاعتبارات الاقتصادية وحدها . كما ان التجربة أثبتت انه لا يمكن تنظيم هذه العلاقات بطرق ادارية وقانونية . واذا سرنا في الطريق الأخير ، انزلقنا

اكثر فأكثر في المنزلق الاداري ، اي سرنا في الطريق الذي يفضي الى بعث البيروقراطية وتعزيزها من جديد .

وجميع هذه الملاحظات تنطبق ايضاً على العلاقات بين الكومونات (وبخاصة العلاقات بين الكومونات المتطورة والكومونات المتخلفة) ، وعلى العلاقات بين الكومونات والمحافظات ، وبين المحافظات والجمهوريات ، وبين الجمهوريات والاتحاد .

* * *

ان جميع هذه العلاقات يمكن ويجب ان تنظم تبعاً لمعايير سياسية واجتماعية ، من خلال النشاط السياسي والاجتماعي لمجموعه العمل في الكومونة (اللجنة الشعبية ، مجلس المنتجين ، وسائر اجهزة السلطة الشعبية) والمنظمات الاجتماعية (النقابات ، الاتحاد الاشتراكي) ورابطة الشيوعيين، وبكلمة واحدة من خلال الديموقراطية الاشتراكية .

ونظراً الى ان وضع كل فئة من فئات السكان يزداد حرية عبر النظام الاقتصادي الراهن ، فمن الممكن ان تتعمق اللامساواة في ميدان توزيع النتاج المادي . ومن هنا ايضاً كانت امكانية تنوع اكبر في تظاهرات وعي الافراد، تنوع يعكس التفاوتات الاجتماعية والموضوعية في الاساس الاقتصادي للمجتمع . فكلما برزت فروق هامة في المداخيل ، وبالتالي في وعي الافراد، تعمق الطابع الاجتماعي – السياسي لهذه العلاقات .

ومذ ذاك لا تعود هذه المسائل محض مسائل اقتصادية او قانونية او ادارية ، بل تصبح قبل كل شيء مسائل سياسية واجتماعية . لنأخذ مسألة الاجور على سبيل المثال . لقد كان مقدار الأجور في الماضي يتعلق في العديد من المنشآت بالتدابير المركزية ، ولم يكن على محاسب المنشأة إلا ان ينفذ .

لكن الامور تختلف اليوم . فالأجور تتعلق بالفعل بعلاقات أعقد قليلاً : طاقة الانتاج ، طاقة فهم السوق ، المهارة في التنافس مع مشاريع فرع انتاجي واحد . وعلاوة على ذلك ، تتعلق الامور ببعض قرارات الجمعية الوطنية الاتحادية ، اي بقرارات جهاز سياسي . لكنها تتعلق ايضاً بقرارات الكومونة ، اي بالعلاقة بين المجلس العمالي والكومونة . وتتعلق الاجور اخيراً بعدد كبير من القرارات الاقتصادية والسياسية التي يتخذها التجمع العمالي نفسه والمجلس العمالي .

ولهذه الاسباب كلها ما عادت هذه المسألة وامثالها مسائل ادارية او تنظيمية ، بل مسائل سياسية قبل كل شيء. وهذا معناه انه لا تمكن تسويتها بتدابير اقتصادية وقانونية – ادارية صرف ، بل يجب ان تسوى من خلال النشاط السياسي للمجتمع ، **في اطار تسييره الذاتي السياسي والاجتماعي** ، ومن خلال مناقشة بناءة على الصعيد السياسي يمكن ويجب ان يؤخذ فيها بعين الاعتبار المجتمع في مجموعه وحاجاته الاجتماعية المتدرجة . ومن هنا كانت اهمية ووظيفة المنظمات السياسية والاجتماعية كالمنظمات النقابية والاتحاد الاشتراكي ورابطة الشيوعيين .

* * *

لقد اصطدم المجتمع البورجوازي بمشكلات مشابهة . لكنه كان يسويها ، من جهة اولى ، باستسلامه لعفوية السوق الرأسمالية الحرة لكن الفوضوية ، وبإطلاقه الحرية لعمل قانون الربح وقانون المعدل الوسطي المربح ، ويسويها من جهة ثانية من خلال صراع عنيد بين طبقتين اجتماعيتين : البروليتاريا والبورجوازية . والمجتمع البورجوازي له ايضاً قوانينه ، ودولته التي تقوم بدور خاص في حماية اسس المجتمع البورجوازي . ومع ذلك نظمت البورجوازية نفسها في حزب او عدة احزاب سياسية . ومعنى وجود هذه

الأحزاب يكمن ، قبل كل شيء ، في كونهـا تحدد الخط والاتجـاه والمعـايير السياسية والايديولوجية الملزمة للطبقة التي في الحكم (او لجزء من البورجوازية متمثل في حزب معين) . وانما على وجه التحديد لأن هـذه الاحزاب ترسم الخط السياسي والمعـايير الضرورية لحمـاية وجود رأس المـال وحكم الطبقـة البورجوازية ، فهي جميعهـا ، عند التحليل الاخير ، احزاب بورجوازيـة ، مهما امكن لبعضها ان يكون ديموقراطياً. وانما بفضل هذه الاحزاب وبفضل دورها ونشاطها يكتسب المجتمع البورجوازي سماه النهـائية ويصبح قادراً على الحياة والاستمرار .

ومما له دلالته ان هذه المشكلات تسوى ، في البنى الاجتماعيـة الدّوْلية والبيروقراطية ، باجراءات قانونيـــة مفصلة وبغيرها من التدابير الادارية . وهذه البنى تحرم الشغيلة ، لطبيعتها بالذات ، من حق تسوية هذه المشكلات بأنفسهم ، وتنقل هذا الحق الى جهاز الدولة . والحال ان جهاز الدولة يتدخل في جميع القرارات ، ويحدد حتى أجرة كل عامل . وفي مثل هذه العلاقات ، يجب ان انكون القيـــادة كلية العلم ، قادرة على تسوية كل شيء على أحسن الوجوه . وأولئك الذين يحتجون لأن مصالحهم تضررت بقرار الرئيس ، توجه اليهم تهمة عدم الانضباط . وبالتالي تتوجب « إعادة تربيتهم » او اعتقالهم .

وما يميز ايضاً هذه العلاقات هو ان الحزب السياسي (الذي كان في البداية القوة الايديولوجية والسياسية المكلفة بتحديد المبادىء الأساسية التي يتوجب على الطبقة العاملة بكاملها ان تناضل في اطارها وعلى اساسها لحمـــاية النظام الاجتماعي وتطويره) يتحول الى حزب بيروقراطي : فالكلمة الاولى تصبح لقوة الجهاز لا لقوة الأفكار والخط السياسي المتبنى من قبل الشغيلة بحرية . كما تبرز بصورة محتمة الظاهرة التالية : تداخل جهاز الحزب وجهـاز الدولة وامتزاجهما في جهاز سلطة أوحد . وهذه بالأصل احـــدى السمات الاساسية المميزة للأنظمة البيروقراطية والدّوْلية .

أما في النظام الاجتماعي اليوغوسلافي ، فإن المشكلات التي من هذا النوع تسوى من قبل المنتجين المباشرين، من قبل الشغيلة ، من خلال عملهم المباشر، على جميع مستويات التنظيم الاجتماعي وفي جميع قطاعات الحياة الاجتماعية . انه عمل واعٍ يقوم به المنتجون المباشرون الأحرار ، من خلال الاجهزة التي ينتخبونها بحرية . والحال ان هذا العمل يجب ان يعتبر عملاً سياسياً ، لأن المشكلات تصبح من تلقاء نفسها مشكلات سياسية بعد ان كانت الى عهد قريب مشكلات ادارية .

* * *

قد يبدو من المستغرب ، لكن للوهلة الاولى فقط ، ان نلاحظ ان مرحلة متابعة وتعميق التحويل الاشتراكي قد اثارت عدداً من المشكلات التي تنطرح الآن تحت مظهرها السياسي ايضاً . والواقع ان هذا ليس عيباً في نظام التسيير الذاتي . فنحن بتحريرنا المبادهة الاجتماعية على اساس الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج ، قد حررنا المجتمع من الأطر الضيقة للتسيير الاداري المركزي الذي كان يخفي المشكلات السياسية ويبسط الحياة الاجتماعية حارماً إياها من الاندفاعة الديناميكية القادرة على معانقة جميع مظاهرها . وبإقامة مجتمعنا على اسس جديدة (وبخاصة فيما يتعلق بعلاقات الانتاج) ، مزقنا ذلك القناع الاداري الذي كان يخفي ويخنق التناقضات والمشكلات ، بدلاً من ان يحلها بالتدريج وبالانسجام مع التطور الاشتراكي ومنظوراته . وعلاوة على ذلك لا يمكن حل هذه المشكلات ، على اساس العلاقات الجديدة ، بمعايير ادارية وقانونية حتى لو أريد ذلك . ولهذا فإن جميع الذين يحاولون ، في مجتمعنا الراهن ، ان يحلوا هذه المشكلات بمناهج ادارية وبيروقراطية ، يظهرون بمظهر السخفاء الذين تجاوزهم التطور . لكن هؤلاء الاشخاص انفسهم سيظهرون في نظام بيروقراطي مناضلين واعين ، دقيقين ، قديرين .

واكثر من ذلك : ان المعايير الادارية والقانونية التي سيتوجب على مجتمعنا ان يلجأ الى استخدامها طالما ان هناك انتاجاً بضاعياً ونظام تعويض قائماً على مبـــدأ « لكل حسب عمله » ، تكتسب هي نفسها طابعاً جديداً ، طابعاً اشتراكياً . فهـــذه المعايير تهدف اكثر فأكثر الى توجيه النشاط الاجتماعي للافراد ولأجهزة التسيير الذاتي . كما انهـا تحدد النسب الاقتصادية العامة التي يمكن للمجتمع ان يتطور في اطارها على الصعيد الاقتصادي ، وتحدد ايضاً المعايير الاجتماعية والقانونية العــامة التي هي بمثابة توصية للأجهزة المستقلة بنفسها . اما فيما يتعلق بالتسوية اليومية والعينية للمشكلات الاجتماعية ، فإن مركز الثقل ينتقل الى اجهزة التسيير الذاتي ، الى مجموعة العمل والكومونة ، والى سائر الخلايا المستقلة ذاتياً لتشارك المواطنين . ومن هنا كانت كثافة الحياة السياسية في خلايا المجتمع الاساسية . ومن هنـــا ايضاً كانت ضرورة وجود منظمات تكون بمثابة تنظيم سياسي واجتماعي ذاتي للعمال .

ومن هـــذه الزاوية نستطيع ان نفهم دور ومكان النقابات ، والاتحاد الاشتراكي للشعب العامل ، وغيرهـا من المنظمات الاجتماعية والسياسية ، وفي مقدمتها رابطة الشيوعيين التي هي المنظمة السياسية والايديولوجية والقيادية .

* * *

ان حياتنا الاجتماعية كما لاحظنا تتطلب وجود منظمات سياسية واجتماعية ، وتحتم استخلاص المعنى السياسي للمشكلات الاجتماعية وتسويتها داخل المنظمات السياسية . وآنئـذ تطرح مسألة المستوى ، أي مسألة معرفة ما المشكلات التي هي من اختصاص الاجهزة الدنيا ومـــا المشكلات التي من اختصاص الاجهزة العليا لمختلف المنظمات السياسية والاجتماعية .

ان علاقاتنا الاجتماعية قائمة بصورة تنبجس معها معظم المشكلات السياسية والاجتماعية من خلايا المجتمع الاساسية ، اي من مجموعة العمل ومن الكومونة .

وهذه المشكلات انما يجب ويمكن ان تسوى على مستوى القاعدة قبل كل شيء . وهـذه هي الماهية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لديموقراطيتنا المباشرة . والنظام الاقتصادي والاجتماعي القائم على **الدخل الشخصي للشغيل** يتطلب ذلك بصورة محتمة وموضوعية . ولهـذا فلا مفر ، نظراً الى طبيعة نظامنا الاجتماعي بالذات ، من ان تسوى المشكلات السياسية هي ايضاً في اطار الاجهزة السياسية للكومونة ، وذلك بصورة متعاظمة باستمرار ، في حين ان عدد المشكلات التي يمكن ويجب ان تحل في اطار الاجهزة السياسية والاجتماعية المركزية يتناقص ويستمر في التناقص .

وبتعبير آخر ، ان حق اتخاذ القرارات المتعلقة بالحياة السياسية للشغيلة وتوجيه هذه الحياة ينتقل بصورة متعاظمة باستمرار الى الاجهزة السياسية الدنيا ، وذلك بالتناسب مع تطور الديموقراطية المباشرة ولامركزية الوظائف الاقتصادية وغير الاقتصادية ونقل مسؤولية القرارات الى اجهزة المجتمع الدنيا . وهـذه ظاهرة تشكل ، عند التحليل الاخير ، جزءاً لا يتجزأ من الصيرورة التي نسميها تطور الديموقراطية المباشرة او تطور التسيير الذاتي للشغيلة ، او تطور « تلاشي الدولة » اذا اردنا ان نستخدم تعبيراً نظرياً ومجرداً . ان تبدل طبيعة علاقاتنا الاجتماعية لا يترافق بتبدل في مضمون المشكلات السياسية والاجتماعية فحسب ، بل يترافق ايضاً بتغير في المسؤوليات وفي دور ومكان مختلف المنظمات السياسية والاجتماعية . وهدف كل هـذه التغييرات هو تحويل هذه الاجهزة الى اجهزة ديموقراطية ولامركزية . والعمل على نقل حق اتخاذ القرارات بصدد المسائل السياسية والاجتماعية الى الاجهزة الاساسية والمباشرة للشغيلة .

* * *

ان تطورنا يتقدم في اتجاه معاكس للاتجاه الذي يسير فيه عدد من بلدان الشرق والغرب على حد سواء .

ففي بلدان الشرق الاوروبي نرى ان النظام المهيمن هو نظام اداري للتسيير الاقتصادي وبنية اجتماعية توجه فيها الحياة كلها من نقطة مركزية. وفي مثل هذه البنية الاجتماعية تسوى المسائل الاجتماعية (بقدر ما يمكن ان تتبدى في اهاب مسائل سياسية) في المركز وبدءاً من المركز قبل كل شيء. والواقع ان المسائل السياسية تتبدى، في مثل هذه البنية الاجتماعية، كمسائل ادارية وتسوى على هذا الاساس. ولا وجود في مثل هذا المجتمع إلا لعلاقات تبعية، والنزاعات تولد عندما لا ينفذ القسم التابع من المجتمع ما قرره الرؤساء على اساس التسلسل الهرمي. والنتائج المحتمة لمثل هذا الوضع سيطرة المركزية والبيروقراطية بصورة متعاظمة باستمرار في ميدان نشاط الشغيلة السياسي والاجتماعي وفي سائر القطاعات.

وتتبدى المشكلات السياسية والاجتماعية وتسوى في انظمة رأسمالية الدولة التي نجدها في البلدان الغربية بصورة مغايرة لما يجري عندنا. ففي تلك الانظمة ايضاً تتوطد بنية اجتماعية قائمة على مركزية النشاط الاقتصادي وعلى تعزيز الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية لجهاز الدولة المركزي. ومن هنا تأخذ مشكلات المجتمع السياسية شكلاً مركزياً وتتبدى كمشكلات تهتم بها الاجهزة المركزية للاحزاب السياسية. اذن فمن طبيعة منطق التطور في الغرب، وعلى اساس الازمة العامة للرأسمالية، أن يتقدم المجتمع اكثر فأكثر نحو رأسمالية الدولة، اي نحو تعزيز وظيفة اجهزة الدولة المركزية ووظيفة الفئات القيادية من بيروقراطية الاحزاب السياسية.

وبناء على التعديلات الجذرية التي ادخلناها على علاقات الانتاج وبتطويرنا نظام التسيير الذاتي لوسائل الانتاج الاجتماعية، خلقنا قاعدة مغايرة واعطينا اتجاهاً مغايراً للحياة ولتطور المجتمع، او بتعبير ادق لإعادة انتاجه. ان حياة المجتمع الاقتصادية تنتج على نطاق متعاظم باستمرار وعلى اساس مترسخ ومتوطد باستمرار، انساناً متعاظم الحرية باستمرار، يوجه الشؤون الاجتماعية

والسياسية ، ويعطي حياتـــه ، بصورة مباشرة اكثر فأكثر ، مضموناً اشتراكياً. ان النشاط الاقتصادي ينتج من جديد، على نطاق متسع باستمرار لا رأس المـال والرأسمالية ، ولا البيروقراطية والنزعة البيروقراطية ، بـل المجالس العمالية والكومونات . كما اننا نشهد ، بالتوازي مـع ذلك ، ولادة علاقات سياسية واجتماعية حرة اكثر فأكثر بين البشر سواء أفي حياة الشغيل المباشرة ام في المجلس العمالي ام في الكومونة . وهكذا تنطرح مـن جديد ضرورة النظر الى هـــذه المشكلات من مظاهرها الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية ، وضرورة حلها في المنظمات التي تضم الشغيلة مباشرة والتي ينتجون ويحيون فيها،وقبل كل شيء في منظماتهم السياسية والاجتماعية. ومن هنا فـــإن المجتمع حين يعيد انتاج نفسه ، يعيد ايضاً انتاج مبادهة الشغيل وحاجاته العامة على نطاق أوسع . وعلى هذا فـإن المهم بالنسبة الى المنظمات السياسية والاجتماعية الاساسية ليس تطبيق قرارات وتدابير اتخذتها الاجهزة العليا ، ولا الدعاية لهـــذه القرارات والتدابير . ان المهمة الرئيسية والصعبة لهـــذه الاجهزة هي ان تتخذ بنفسها القرارات بصدد مشكلات سياسية بالغة التعقيد وبالغة الدقـة وان تجد بنفسها اشكال ومناهج تطبيق قراراتها . وغني عن القول أن عليها ان تتقيد بالمبادىء العامـــة وبالخطوط الموجهة التي ترسمها الاجهزة والمنظمات العليا .

* * *

على صعيد « ازالة البيروقراطية » وتطوير الديموقراطية المباشرة ، بلغنا الحد الذي يصبح في وسع المجتمع معـه ان يطور ، بصورة محتمـــة اصلاً ، علاقات ديموقراطية وحرة اكثر فأكثر تتضاءل امكانية تنظيمها بتدابير ادارية وتنظيمية لا غير . والمهم في هذا الوضع الجديد بالنسبـة الى تقدم المجتمع نحو الاشتراكية بوجه خـــاص ، ان نعرف كيف نوجـه التطورات والحركات والظاهرات السياسية والاجتماعية التي ستغني الحيـاة الاجتماعية اكثر فأكثر

دوماً . وبعبارة اخرى ، ان الشيء الذي تتعاظم اهميته باستمرار بالنسبة الى توجيـــه الحياة الاجتماعيـــة هو ان نعرف كيف نقيّم الطبيعـــة السياسية والاجتماعيـة لمختلف الظاهرات التي ستتجلى في الحيـــاة ، وان نعرف كيف نعطي، على اساس هذا التقييم،اجوبة للأسئلة ، وان نحدد التدابير الضرورية. وهذه التدابير هي هنا تدابير سياسية قبل كل شيء . وعلى المنظمات السياسية والاجتماعية على مختلف المستويات ان تؤدي هذه المهمة وتلعب هذا الدور .

وبالطبع هذا لا يعني ان علينـــا ان نمتنع عن النضـــال ضد التظاهرات المباشرة للنزعة البيروقراطية او للنزعة الفوضوية البورجوازية الصغيرة. لكن هذا النضال المباشر لن يكون ناجعـاً الا اذا نجحنـــا في ان نوجه كما ينبغي الاحداث والتطورات السياسية والاجتماعية .

والعمل السياسي والاجتماعي يجب ان تكون مهمتـه وغايته إنشاء المعايير والمقاييس السياسية والاجتماعية التي سيتطور على اساسها نشاط المناضلين من اجل الاشتراكية وجميع الشغيلة على حد سواء . وهدف هذا النشاط يجب ان يكون ايضاً إنشاء المعايير السياسية – والاخلاقية التي سيتطور على اساسهـا نشاط كل شغيل . والمعايير العـامة والقوانين التي تنص عليها خطتنا السنوية وخطتنا البعيدة المدى على سبيل المثال ليست كافية للنشاط الاقتصادي . إذ لا بد في النشاط الاقتصادي العيني من إنشاء معايير خاصة لمعرفة ما هو ممكن وما هو غير ممكن ، ومـــا هو مسموح وما هو غير مسموح ، على مستوى المجلس العمالي والكومونة والمحافظة والجمهورية الشعبية واتحاد الجمهوريات . وهذه القاعدة تنطبق على جميع المجالات . وبقدر ما سننجح ، بفضل نشاط المنظمات السياسية والاجتماعية ، في وضع معايير وقواعد السلوك التخصيصية لكل مجال من مجالات الحياة الاجتماعية ، سنتمكن من متابعة إزالة الطابع البيروقراطي عن العلاقات الاجتماعية . وكلما ازلنا الطابع البيروقراطي عن العلاقات الاجتماعية وحولناهـا الى علاقات ديموقراطية ، سواء أعلى الصعيد

الاقتصادي ام في سائر قطاعات الحياة الاجتماعية ، انطرحت ضرورة انشاء المعايير والخطوط السياسية والاجتماعية التي سيتطور على اساسها نشاط كل شغيل ، ضمن اطار المنظمات السياسية والاجتماعية وبفضل نشاطها .

وهذا كله يتطلب من المناضلين الواعين من اجل الاشتراكية ان يعالجوا المشكلات من زاوية سياسية قبل كل شيء .

ان علينا ان نتغلب على بعض مظاهر عدم الاهتمام بالسياسة ، تلك المظاهر الناجمة عن نشاطنا وعن تطورنا بالشكل الذي تما به حتى الآن . وبالفعل ، لقد تركز هذا النشاط حتى الآن على عمل اداري وتنظيمي في الاقتصاد ، وفي الخدمات العامة، وفي عمل المنظمات النقابية والحزبية الخ. وكانت النتيجة تكوين العديد من القادة الاقتصاديين القادرين والماهرين،والعديد من المنظمين والاداريين المتمرسين في اجهزة الدولة،والعديد من المنظمين المتمرسين في الحزب والنقابات الخ . لكن كان من نتيجة هذا ايضاً ظهور نوع من الاهتمام بالمهنة وحدها ، او بتعبير ادق ظهور نوع من عدم الاهتمام بالسياسة . ولقد كان كل شيء يجري كما لو ان توجيه القضايا السياسية والاجتماعية هو من اختصاص هيئة اخرى ، من اختصاص اشخاص مختصين في هذه المواضيع.

ان تطورنا يتطلب ان نتجاوز هذه المرحلة . وما من ريب في ان الافراد او المنظمات الذين سيتخلفون في هذا الميدان ، سيبقون متخلفين طوال تطورهم .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

آذار ١٩٥٩

أنسنة العمل والتسيير الذاتي العمّالي

رودي سوبيك

اتهامات كثيرة توجّه الى نظام التسيير الذاتي العمالي ، منها انه « يضعف دكتاتورية البروليتاريا » وانه « يقوم على مبدأ البرودونية » وانه « يسيء تقدير دور الطليعة العمالية في بناء الاشتراكية » وانه « يخضع الاقتصاد من جديد لقانون العرض والطلب » و « للمزاحمة البورجوازية » ويولد « ميولاً محلية انانية مناهضة لوحدة الاقتصاد الاشتراكي » ، وانه بكلمة واحدة « تحريف للمذهب الماركسي – اللينيني » . ونستطيع ان نجد خلاصة لهذه الاتهامات في مقال أ. رومیانتسيف : « الواقع الاشتراكي ونظريات الرفيق كاردلي[1] » .

ان مقال روميانتسيف لا يزيد معرفتنا بالواقع الاشتراكي قيد أنملة . وانها لمعجزة بالاصل ان يكون قادراً على زيادة معرفتنا نظراً الى ان العلوم الاجتماعية الاساسية ، كعلم الاجتماع التجريبي وعلم النفس الاجتماعي والانطروبولوجيا الثقافية ، ما تزال مجهولة في الاتحاد السوفياتي . والحق ان مآخذ روميانتسيف على التسيير الذاتي تتلخص في مأخذين : فهو يزعم اولاً ان التسيير الذاتي يضعف دكتاتورية البروليتاريا ، وانه يعاكس ثانياً تخطيط اقتصاد اشتراكي موحد .

---

(١) مقال نشر في مجلة « كومونيست » السوفياتية عام ١٩٥٦ .

ونحن لن نتطرق هنا الى المظهر السيـاسي للتسيير الذاتي العمالي باعتبـاره عامل دقرطة اشتراكية للمجتمع . انما سنتكلم على الاخص عن اهميتـــه فيما يتعلق بأنسنة وضع العامل في الانتاج وعلاقات الانتاج ، وبالرغم من ان هذا المظهر لا ينفصل عن المظهر الأول . ذلك انـــه كما ان الميول البيروقراطيـة والدولية[1] في تسيير الاقتصاد هي بمثابـة عقبة في وجـه حقوق الانسان الاجتماعية، كذلك فان التسيير الذاتي العمالي يعني دقرطة العلاقات الاجتماعية. ان روميانتسيف يعتبر ان تسيير الاقتصـــاد هو من اختصـــاص « الدولة البروليتارية » وحدها . ويقول : « ان توجيـه الاقتصاد بدلالة الحـــاجات الموضوعية لتطور حياة المجتمع المادية ، لا يمكن ان يتم الا باسم الطبقة العاملة وبتفويض منها وبواسطة الدولة البروليتارية » . والدولة تقوم من حيث المبدأ على مركزية جميع الوظائف الاجتماعيـــة . فمـن المفهوم اذن ان يلح الرأي المعاكس للرأي المذكور على لامركزية هذه الوظائف الى حد ما، وعلى توطيد القاعدة الاجتماعية تحت شكل مجالس عماليـة وكومونات ، وعلى زيادة دور المواطنين بهدف تحرير القوى الاشتراكية داخل المجتمع .

لقد سبق لماركس في مؤلفات شبابه ان اكد ان احدى مميزات « الحياد البيروقراطي » هي الا يرى في العلاقات الاجتماعية « الانسان العيني » ، انما « الانسان المجرد » فقط ، الا يرى الانسان بصفاته الفردية ومصالحه الفردية، انما فقط الانسان بمصالحه « العامة » الشكلية و « وعيه العام » . ومن عادة البيروقراطيين ان يحددوا العلاقات الاجتماعية من زاوية « المصالح العامة »او من زاوية « مصالح الدولة » وحدها ، متعـامين كل التعامي عن « المصـالح الفردية » والمواقف البشرية الواقعية . وقد بين ماركس ان مثل هذه العقلية

---

(١) من الدولة لا من الدول كما هو شائع .

« المترجم »

تفصل « الرأس » عن « الجسم » ، وتسلسل الدولة عن الجماهير ، وان ديالكتيك التنظيم الاجتماعي يجب ان يسير باتجاه تقارب ديالكتيكي بين المصالح العامة والمصالح الفردية ، اي باتجاه تحرير العوامل الاجتماعية والعوامل الفردية في حياة المجتمع السياسية ، ولا سيما في حياته الاقتصادية .

ولهذا يتوجب علينا في كل مرة نصادف فيها مفاهيم بيرواقراطية — دولية تحب ان تستخدم تعبير وحجة « المصلحة العامة » (سواء أفسرت هذه المصلحة تفسيراً اشتراكياً أم رأسمالياً) ، يتوجب علينا كماركسيين ان نلفت الانتباه الى لحظتين اساسيتين من الديموقراطية الاشتراكية :

أ — الصلة الوثيقة بين الوعي الاجتماعي وبين العلاقات الاجتماعية العينية ، المباشرة ، التي تمتد من العلاقات الفردية الى العلاقات الاكثر عمومية ، عملاً بقول ماركس : « علينا ان نحذر قبل كل شيء من ان يتوطد المجتمع من جديد كتجريد ازاء الفرد » . وهذا التجريد هو كل « مصلحة عامة » لا يستطيع العامل ان يتحقق في الممارسة الاجتماعية من انها مصلحته الخاصة ايضاً .

ب — الصلة الوثيقة بين وعي العامل ومسؤوليته وبين دوره الواقعي في عملية الانتاج .

أنسنة العمل : مهمة مباشرة للثورة الاشتراكية

لن تكون الطبقة العاملة عامل التحرير العام للانسان ، اذا لم تحررْ ، في الوقت الذي تقضي فيه على التناحرات الطبقية والاستغلال ، من بعض اشكال « عبودية العمل » ، ومن خضوعه لتقسيم العمل ولعلاقات الانتاج . ولهذا حدد ماركس في « نقد برنامج الغوتا » هدف المجتمع الشيوعي بما يلي : « في

المرحلة العليا من المجتمع الشيوعي ، حين سيختفي خضوع الفرد العبودي لتقسيم العمل ويختفي معه التناقض بين العمل الفكري والعمل اليدوي، وحين سيصبح العمل لا وسيلة للحياة فحسب ، بل اول اول حاجة من حاجات الوجود ، وحين ستزداد قوى الانتاج نتيجة تطور الفرد في جميع الاتجاهات، وحين ستتدفق جميع ينابيع الثروة الجماعية بغزارة ، آنذاك فقط سيتم تجاوز الافق الضيق للحقوق البورجوازية وسيستطيع المجتمع ان يكتب على رايته : من كل حسب طاقاته ، ولكل حسب حاجاته » .

وبالرغم من ان ماركس يضع إلغاء تقسيم العمل بين فكري ويدوي في المرحلة العليا من المجتمع الشيوعي (كان سيقبل اليوم بلا شك امام التطور العظيم لقوى الانتاج بأن يضع هذه الامكانية في مراحل تاريخية اقرب زمناً)، إلا أن ما له دلالته هو ملاحظته التي اكدتها الابحاث البسيكولوجية الحديثة والتي تنص على ان تطور الفرد المتكامل يساعد على تطور قوى الانتاج . ذلك انه بالرغم من ان تقسيم العمل ، وبالتالي الاختصاص ، شرط لازم لتطور القوى المنتجة ، إلا انه قد لوحظ ان انتاجية العامل تنخفض حين يتجاوز هذا التقسيم حدوداً معينة . وهذا ينطبق على العمل الفكري والعمل اليدوي على حد سواء . ان التخصص المبالغ فيه يضعف طاقة الانسان الانتاجية .

بيد ان المشكلة ليست مشكلة مستقبل بعيد . فهي مطروحة من الآن. وقد عاد اليها ماركس في « رأس المال » حين قال : « انها مسألة حياة أو موت مسألة استبدال الفرد المجزأ بالفرد الكامل التطور الذي لن تكون النشاطات الاجتماعية بالنسبة اليه سوى اشكال متتابعة من نشاطه الخاص » . ان ماركس يؤكد انه يستحيل على الانسان ان يصبح انساناً متكاملاً اذا ما ظل ينجز شكلاً واحداً من اشكال العمل ، ولا سيما في الصناعة . ان نشاط الانسان يجب ألا يقتصر على البرد، بل يجب ان يمتد الى جميع اعمال الورشة، والى نشاط ادارة المصنع ، والى النشاط النقابي ، والى الرابطة الثقافية ،

والى النادي الرياضي ، علاوة على مختلف المنظمات السياسية . ولا حاجة بنا الى الاشارة الى ان هذه مهام مباشرة تنطرح على الطبقة العاملة ، وعليها ان تحلها في ظل الرأسمالية كما في ظل الاشتراكية ، حينما أتيحت لها الامكانيات، آخذة بعين الاعتبار الشروط العامة للتطور الاقتصادي ، اي القوى المادية التي تملكها في اللحظة التاريخية المحددة .

ان أنسنة العمل ليست مهمة مرحلة محددة من مراحل البناء الاشتراكي للمجتمع . وهذه الأنسنة لا تكمن في توفير شروط عمل مادية موضوعية مناسبة للعامل فحسب ، بل تكمن ايضاً ، وعلى الاخص ، في تحقيق الشروط الذاتية ، اي علاقات تكون اكثر انسانية وتعزز يومياً ومباشرة وعي العمال الاشتراكي . وليست المسألة مسألة مذهب انساني ووعي اشتراكي فحسب ، بل هي ايضاً مسألة تتعلق بالقوى المنتجة للمجتمع الاشتراكي . واذا كان النظريون البورجوازيون الذين سنستفيد من خبرتهم في هذه الدراسة غير واعين دوماً لدور العلاقات الاشتراكية، إلا انهم يدركون تمام الادراك اهمية المساهمة المباشرة للعمال في الانتاج . وقد اصبحت هذه المشكلة بالغة الحدة في الانتاج الصناعي الكبير المتسلسل، فأصبحت بالتالي مشكلة المجالس العمالية ، وبوجه عام مشكلة التسيير الذاتي ، من زاوية انتاجية العمل ، مشكلة ملحة في البلدان الاشتراكية التي حقق فيها الانتاج الصناعي المتسلسل تطوراً .

نتائج تقسيم العمل
في الانتاج الصناعي الحديث

منذ بداية الثورة الصناعية حتى يومنا هذا ، تطور وضع الانسان في الانتاج باتجاه تقسيم للعمل متزايد باستمرار ، وتخصص متعاظم باستمرار ، وتجزئة للعمل متنامية باستمرار . وأحدُ شكلٍ من اشكال تقسيم العمل هذا

هو الانتاج « المجزأ » .

ان الانتاج المجزأ يعني من الزاوية التكنولوجية تبسيطاً لمجرى العمليات، وايقاعاً موحـداً لعدد كبير من المنتجين ، وتوزيعاً صارمـــاً لحركات العمل ورقابة مشددة عليها .

ومن الزاوية البسيكولوجيـة يعني العمل المجزأ « العمل الذي يتكرر ، الذي يربط العامل بجزء محدد بدقة من الانتاج الشامل، والذي يضطر العامل الى ان يتقيد بإيقاعه ، وهو ايقاع جماعي . انه عمل يساهم فيه العامل بصفته عضواً في فريق » (انظر ج. فريدمان) .

ان لدينا كما نرى اربع لحظات اساسية : العمل المكرر ، العمل الجزئي ، الايقاع القسري والايقاع الجماعي. فما النتائج البسيكولوجية لمثل هذا العمل ؟ اذا كان الانسان يصبو بطبيعته الى التنوع والحرية الفردية ، فليس من الصعب ان نجد الجواب .

ففيما يتعلق بالعمل المتكرر ، العمـــل الرتيب ، العمل الجزئي ، اثبتت ابحاث بسيكولوجية شتى ان العمل المجزأ يضر جسمياً ونفسياً بالعديـد من العمال، لأنه يتطلب تحريك عدد محدد من العضلات ونشاطاً موحداً مكرراً . كما بين البسيكولوجي الصناعي السويسري ، ل . والتر ، انه اذا كان الايقاع القسري يناقض الايقـــاع الطبيعي الفطري في الانسان ، فإن العامل ينهك نفسياً وجسمياً بسرعة اكبر بكثير ، ويصاب بعصابات مبكرة ، وتزداد عنده نسبة حوادث العمل .

واذا كان العمال يسعون في البداية الى تجنب العمل المجزأ ، فهذا دليل على انه يناقض الطبيعة الانسانية . لكننا نلاحظ بعد مرور مدة الزمن ان العمال يهدأ روعهم ، وانهم يبقون في نفس المكان خمس بل عشر سنوات . لماذا ؟

لأن العمـــل المجزأ يجرد الانسان من « رغبة المجازفة » ، ومن القدرة على البحث عن وظيفة اخرى او على تعلم اشياء جديدة خارج نطاق زمن العمل . ويخيل الينا ان هذا العمل اللاشخصي يضعف المبادهة ، وينيم الانسان ويبلده .

يقول ه . فورد في سيرته الذاتية : « إن معظم العمال يبحثون عن عمل لا يتطلب جهداً عضلياً كبيراً . لكنهم يبحثون قبل كل شيء عن عمل لا يرغمهم على التفكير » . ان مقاومة العمال الأولية تثبت ان هذه الملاحظة خاطئة ، لكن من الصحيح مع الأسف ان العمال يفقدون ، تحت تأثير العمل المجزأ والرتيب ، حس المبادهة والقدرة الخلاقة ازاء العمل . وهذه النتائج لا تعود الى العمل المجزأ وحده ، بل بصورة عامة الى كل تقسيم للعمل مغالى فيه . ولهـذا فإن ملاحظة درايري القائلة ان العمـل الذي « يفصل الفكر عن التنفيذ يتناسب وحالة من الحضارة لا ينتمي فيها البشر الى نمط فكري طموح » هي اتهـام موجه ضد الحضارة الصناعية الحديثة . والاتجاهات التكنولوجية والبيروقراطية التي تريد ان تعهـد بمهام التخطيط الاقتصادي الى حلقة ضيقة من « الأدمغة المتفوقة » مستبعدة جماهير المنتجين الواسعة ، تشجع تبليـــد العمال النفسي و « قتل الفكر » فيهم . وهل ثمة داعٍ بعد هذا لندهش من أن الجماهير العمالية في البلدان الرأسمالية تلجأ الى الوسائل الفظة لتذهب عن نفسها السأم ، وتبحث عن النسيان في الكحول وفي الاخلاق الجنسية الفظة ، او في احلام اليقظة الصوفية والدينية ؟

ما السبيل الى تجنب نتائج العمل الرتيب والمجزأ ؟

لقد درس علماء النفس الوسائل التي تجعل العمل المجزأ محتملاً ، والتي توفر المناعة ضد آثاره الضارة على العضوية والفكر الانسانيين . وهـــذه هي

خلاصة أبحاثهم :

١ً – يجب توفير شروط عمل لطيفة ومحببة على قدر الامكان (الانارة ، التهوية ، الألوان ، تنظيم وقفة العامل الخ ...)

٢ً – تطبيق نظام تبديل مراكز العمل بحيث ينتقل العامل خلال يوم واحد من عمل جزئي الى آخر . وبهذه الطريقة يصبح العمل أبعث على الاهتمام ، وتتضاءل امكانية الملل ، ويتاح للفكر مجال اكبر للعمل .

٣ً – استبعاد الاعمال التي تتطلب توتراً كبيراً وايجاد ايقاع للعمل يتلاءم وصفات العامل النفسية والفيزيولوجية .

٤ً – توفير يد عاملة احتياطية لتحل محل العامل في كل مرة يريد فيها ان يترك العمل المجزأ حتى لا يشعر شعور من يعمل في الاشغال الشاقة الاجبارية .

٥ً – يجب ان يصبح العمل المجزأ اوتوماتيكياً وسهلاً كما هو عمل الغزل بالنسبة الى النساء اللواتي يثرثرن ويفكرن بشيء آخر وهن يغزلن . وعلى هذا ، ينبغي ألا يتطلب العمل المجزأ رقابة على الحركات ، وتركيزاً للفكر على نشاط محدد . بل يجب ان يكون العامل حراً بما فيه الكفاية فكرياً حتى يستطيع في آن واحد ان يتتبع سير الانتاج ، ويتحادث مع رفاقه ، ويفكر بشيء آخر .

٦ً – يرى روب ان مركز العمل يجب ان يسمح للعامل بأن يرى بعينيه مجمل عملية الانتاج ، وهذا يعني ان الورشات يجب ان تبنى بطريقة يستطيع معها العامل ان يرى بنظرة واحدة كل مكان العمل ، وان يساهم في عمل رفاقه ، وان يشعر بأن جهده وجهودهم مشتركة . وحاجته الى الخلق ، التي لا يستطيع العمل المجزأ ان يلبيها ، ستجد تلبيتها في رؤية الجهد المشترك .

٧ً – يجب الا يكون العامل معزولاً في مركز عمله، بل يجب ان يكون على تماس مع سائر العمال، او ان يشعر بحضور الوسط الاجتماعي عن طريق الراديو او الموسيقى الخ... ان مردود العمل يتعلق ايضاً بالعلاقات الاجتماعية الطيبة بين العمال وبالجو الاجتماعي الذي يسود العمل .

الوعي المهني والمجموعة العمالية

كان مصدر « فرح العمل » لدى العامل اليدوي او الصانع حريتهما في تصور النتاج، وتحقيق هذا التصور، وبالتالي مسؤوليتهما الشخصية فيما يتعلق بالنجاح او الاخفاق . وكان مثل ذلك العمل يتطلب بالضرورة وعي الهدف والمبادهة والالتزام، وبكلمة واحدة اللذة المبدعة . لكن هذا كله تبخر مع العمل المجزأ في شروط الانتاج الرأسمالي او البيروقراطي المتسلسل هرمياً . ولهذا يتوجب على العامل الحديث، كيما يشعر باللذة اثناء عمله، ان يبحث عن تعويض عن المسرات الشخصية البائدة، وان يبحث عنه على صعيد اوسع، الصعيد الجماعي . اذن فمن الضروري ان يرتفع العامل الى مستوى من الوعي الجماعي يسمح له بالمساهمة ايجابياً في تسيير الانتاج . وهذه المساهمة هي في الشروط الراهنة الوسيلة الوحيدة للفوز من جديد بما خسره، اقصد وعيه بأنه ذات، بأنه صاحب جهد خلاق . وبعبارة اخرى، من الضروري ان تخلق الصناعة الحديثة علاقات انتاج في المصنع تسمح للعامل بأن يصبح واعياً كل الوعي لمساهمته الايجابية في حياة مجموعة العمل .

ومن المفيد ان نلاحظ ان بعض علماء النفس، ولا سيما ممثلي مدرسة شيكاغو، وارنر، غاودنر، بارنار، وايت، يرون ان احدى النتائج السلبية للتصنيع في الشروط الرأسمالية هي فقدان الاحساس بالمساهمة في عمل مشترك. وليست « الروابط العاطفية » التي كانت سائدة في « الايام القديمة السعيدة »

بين ارباب العمل ومساعديهم هي وحدها التي تبخرت ، بل تبخر ايضاً الشعور بالمسؤولية فيما يتعلق بكمية الانتاج ونوعيته ، ذلك الشعور الذي كان ما يزال موجوداً في الورشات الصغيرة ايام المصانع البدائية . ان العامل يشعر اليوم اكثر من الماضي بأنه عضو غفل ، لا شخصي ، في الهيئة المنتجة ، وبأنه لم يعد يتحمل اي مسؤولية في العمل الذي يؤديه ، نظراً الى انه جرد من كل مبادهة في تخطيط العمل وتنظيمه، وما عاد يشارك في اخطار المبيع وتوزيع فضل القيمة . لقد فقد العمال منذ زمن بعيد كل وهم عن سهولة التقدم ، وما عادوا يؤمنون بأن « الاشرار منهم يعاقبون ، والاخيار يكافأون » . ان المزاحمة والانانية السائدتين في المجتمع البورجوازي لا تشجعانهم . ولهذا يوصي علماء النفس المذكورون آنفاً باتخاذ بعض تدابير ذات طابع اشتراكي ، كتكوين لجان عمالية تابعة للمصنع تتمتع ببعض الحقوق فيما يتعلق بتنظيم العمل في الورشات وباتخاذ القرارات بصدد المكافآت وترفيع العمال الخ . بل انهم يطالبون بتحويل العمال الى « مساهمين » في المصنع . لكن هذه الحلول، بالرغم من طابعها الاشتراكي ، تطبق في النظام الرأسمالي على اساس ابوي ، اي بهدف رجعي . بيد انه ينبغي ان نلاحظ ان بعض المشاريع الرأسمالية فهمت اهمية تثقيف وتربية وعي المساهمة المشتركة في نشاط المشروع .

واهمية المساهمة المباشرة للعمال في الانتاج قد اكدتها ابحاث اخرى عن العلاقات في مجموعات العمل . فلو درسنا تنظيم مشروع من المشاريع من زاوية تكنوقراطية او بيروقراطية صرف ، لبدا لنا هذا التنظيم كسلسلة من وظائف متسلسلة تبدأ بالمدير والادارة وتنتهي عند قاعدة الهرم بالعمال العاديين وهذا التنظيم للوظائف يمكن ان يبدو خالياً من العيب من وجهة النظر الشكلية . لكن وراء هذا النظام الشكلي نجد في المصنع نظاماً آخر من علاقات اقل منظورية واقل شكلية ، تتوطد بين العمال ، بين العمال ورؤساء الورديات، وتلعب فيها الدور الرئيسي الطاقات الفردية والمواقف والتصورات.

وهذه العلاقات لا تعبر عن نفسها دوماً بصورة شكلية . فهي تتوكد بشكل خاص حيثما وجد تعارض في المصالح بين الادارة والعمال ، إما لأسباب طبقية ، وإما بسبب نظام التسيير التعسفي . وفي هذه الحال ، تصبح المنازعات محتمة ، إما بشكل مكشوف عن طريق الاضرابات على سبيل المثال ، وإما بشكل مقنع فتعبر عن نفسها بـ « المقاومة السلبية » والعمل البطيء واللامبالاة . وواضح ان تنظيماً حسناً للانتاج لا يمكن ان يقوم فقط على تنظيم شكلي حسن للمنشأة ، بل لا بد ان يكون هناك انسجام بين هذا التنظيم الخارجي المحض وبين التنظيم الداخلي .

لم يعد هناك احد اليوم ينكر اهمية التأثيرات الاجتماعية والعقائدية على الانتاج . وهكذا انخفض الانتاج في الولايات المتحدة الاميركية بين عامي ١٩٤١ و١٩٤٦ بنسبة ٥٥ ٪ في الصناعة التحويلية الكبيرة وبنسبة ٣٧ ٪ في مصانع فورد و٣٤ ٪ في مصانع جنرال موتورز . فما اسباب ذلك ، ان التحاليل التي أجريت تبين ان هذا الانخفاض يعود بنسبة ٤٣ ٪ الى اسباب الانتاج الخارجية (سوء التنظيم ، نقص المواد الاولية ، الخ ..) في حين ان ٥٧ ٪ من هذا الانخفاض يعود سببه الى « تناقص مجهود العامل » ، ذلك ان القليلين من العمال يعملون على قدر طاقاتهم . وعلى هذا ، وكما يلاحظ د. كاتز وه. هايمن ، « تؤدي الانتاجية المنخفضة الى انحطاط المعنويات ، ويؤدي انحطاط المعنويات في العمل الى انخفاض الانتاجية » .

وقد اثبت روتلسبرجر وديكسون في التجارب التي قاما بها في مصانع « وسترن الكتريك كومباني » عام ١٩٣٢ ان العلاقات الاجتماعية بين فئة معينة من العمال (رئيس وردية ودود ، حرية المحادثة ، علاقات رفاقية خارج العمل ، الخ ...) قد زادت الانتاجية بنسبة ١٥ ٪ ، في حين ان رفع أجور فئة اخرى من العمال لم يزد الانتاج سوى بنسبة ١٢ ٪ . لكن عندما يتحد العاملان معاً : العلاقات الاجتماعية الحسنة ورفع الاجور ، تزداد الانتاجية

بنسبة ٣٠ ٪ .

يلاحظ ريفيلي ووينغتون ان الكثيرين من اصحاب المنشآت يؤكدون ان عمالهم يحبون الرتابة ويرفضون المهام المتنوعة التي تتطلب مسؤولية . وهذا في غالب الاحيان صحيح ، لكن هـذا ايضاً أخطر عيب في الصناعة الحديثة . والحقيقة اننا نقف هنا امـــام حلقة مفرغة كاذبة : فجهـد صانعي الآلات ينصب على تخفيض النشاط الفكري في العمل ، الشيء الذي يزيـد في عطالة العامل . لكن هذه العطالة لا تستفحل نتيجة لطبيعة العمل بالذات بقدر ما تستفحل نتيجة لعلاقات العمل التي تقتل لدى العامل كل رغبـــة في المبادهة وتحمل المسؤولية . ان العامل يشعر بأنه عاجز عن تقرير اي شيء كان في المنشآت الكبيرة التي تلغي فرديته . انـــه يقول في نفسه وقد سلم أمره : « افعلوا ما يحلو لكم . فأنا لن اتدخل في شؤونكم . وجميع طاقاتي ، وجميع مطامحي ، سأضعها في حياتي الخاصة » . وعلى هـــذا ، فالصناعة الحديثة ، بشكلها الرأسمالي او البيروقراطي ، تشجع على انقسام وجـود الانسان الى وجود « عام » ووجود « خاص » ، وهذا ما سبق لماركس أن اعتبره احد العوامل الرئيسية في استلاب انسانية الانسان في المجتمع البورجوازي .

ان الدواء الوحيد ضد هذه الأدواء هو دمج العامل بقدر الامكان ، بوعيه ومسؤوليته ومصالحه ، بنشاط جهـاز المصنع ، واطلاق مجال المساهمة امامه بقدر الامكان في حياة هذا الجهاز بحيث يوحد بين مصالحه والمصالح المشتركة . ان الابحاث الاجتماعية والنفسية (سواء أفي المنشآت المؤممة التابعـة للدولة ام في المنشآت الدَوْلية – الاشتراكية) قـد أظهرت التأثير الحاسم الذي يلعبه العاملان التاليان في علاقات الانتاج : ضرورة مساهمة العمـــال الواعية في الانتاج ، وضرورة تحقيق الانسجام بين علاقات العمـال الفردية وبين تنظيم العمل وتسيير المنشأة . ولقـد اصبحت اهمية « العامل البشري » في الانتاج جلية واضحة لا ينكرها حتى الرأسماليون .

دور المجالس العمالية

من كل ما قلنـاه عن العلاقات في الانتاج الصناعي الحديث ، يتضح بجلاء ان علاقات الانتاج هي في الوقت نفسه شكل من اشكال القوة المنتجة ، وهذا ما سبق لماركس ان اكده . وهـذا يعني انه يتوجب تنظيم علاقات الانتاج بصورة تنسجم ومتطلبات الطبيعة الاجتماعية للانسان ، كما يتوجب ايضاً اخذ امكانياته الجسدية بعين الاعتبار . ولقـد رأينا ان مساهمة العمال في عملية الانتاج أمر تمليه من جهة اولى الحاجات الاقتصادية الصرف ، وتمليه من الجهة الثانية حاجات الطبيعة الاجتماعية والانسانية ، والحاجة الى خلق مناخ اجتماعي مناسب في مجموعات العمل .

والواقع ان المؤلفين المحدثين ، المنطلقين من وجهات نظر متباينة ، ينتهون الى نفس النتيجة التي انتهى اليهـا جورج فريدمان ، ألا وهي وجوب أنسنة العمـل الصناعي والتوكيد على مظاهره الفكرية والمعنوية والاجتماعية . فمن الواجب اقامة رقابة نفسية – فيزيولوجية على العمـل في جميع المنشآت والورشات ، وتأمين مساهمة واعية اكثر فأكثر للعمال في تدابير التقنين التكنيكي، وإفساح المجال امامهم لإبداء الرأي في مسائل الترفيع حتى يكونوا على قناعة كاملة بأن الترفيعات تتم حسب استحقاقات الفرد الواقعية ، وإتاحة الفرصة امام اعداد متعاظمة منهم لمعرفة طبيعة اعمالهم الجزئية ، والاكثار من تبديل مراكز العمل في كل مكان ، وحيثما يرغب العمال وتسمح الظروف بذلك ، وتدعيم المصلحة المتبادلة بين العمال والجهـاز بحيث يصبح العمل ، حتى المجزأ منه ، مثيراً لاهتمام كل عامل بسبب الرباط الذي يربطه بجهـاز العمل ، فيشعر بأنه عضو كامل الحقوق مادياً ومعنوياً في هذا الجهاز . لكن هـذه المنظورات ، كما يستنتج فريدمان ، تفترض تبديلات اقتصادية واجتماعية هامة .

وليس من الصعب ان نفهم ان المجالس العمالية هي وحدها القادرة على تحقيق أنسنة العمل هذه على اساس التسيير العمالي لإنتاج المنشأة وبالانسجام مع مصالح المجتمع قاطبة . والمهام التي تنطرح على المجالس العمالية ، ومن هذه الزاوية ، عديدة . مهام ذات طابع تكنولوجي وتنظيمي واداري واجتماعي . وهي :

– المساهمة في التنظيم العقلي للعمل .

– المساهمة في القرارات المتعلقة بأجور المستخدمين وترفيعهم .

– المساهمة في القرارات المتعلقة بالانتاج في مظهره الاقتصادي والتجاري، وفي توزيع الأرباح ، وفي القرارات المتعلقة بالتراكم والتوظيفات الخ .

– الاهتمام بمسائل التكوين المهني للعمال والمستخدمين .

– الاهتمام بمسائل العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل باعتبار ان هذه المسائل لها علاقة بخلق « جو اجتماعي » معين في المنشأة .

وعلى المجالس العمالية ان تجد لجميع هذه المسائل حلولاً تخلق لدى العمال فعلياً، لا شكلياً فحسب ، وعي المساهمة ايجابياً في الانتاج وفي تنظيم العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل داخل مجموعة العمل . وعلى هذا فيجب ان يخلق الاساس المادي والاجتماعي الذي سيطور لدى العمال الوعي الاشتراكي في شكله الأولي . واذا لم تحقق هذه الاشكال الاشتراكية الاساسية استحال الانتقال الى اشكال أعلى ، ذلك لأن الوعي الاشتراكي لا يمكن ان يتطور تطوراً منسجماً اذا لم يجر التوفيق بين المصالح الشخصية والمصالح الجماعية في هيئات الانتاج ، واذا لم يتحقق الانسجام بين مصالح هيئات الانتاج وبين مصالح المجتمع في مجموعه .

ومما تقدم هو أحد الشروط الرئيسية المسبقة لمنع المجتمع « من طرح نفسه كتجريد في وجه الفرد » ، وحتى لا تبدو « المصلحة العامة » غريبة عن

المصلحة « الفردية » ، وحتى لا يضيع الناس في صيغ علمية كاذبة عن طبيعة الاشتراكية والعلاقات الاشتراكية ، صيغ هي في الواقع بمثابة تضليل . ذلك ان تحرر الانسان كما يقول ماركس : «لا يتحقق اذا لم يعترف بقواه وينظمها على اساس انها قوى اجتماعية،واذا لم يكف عن معارضة نفسه بالقوة الاجتماعية تحت مظهرها كقوة سياسية » . وبعبارة اخرى ، ان التحرر لا يتحقق اذا كان العامل يرغم ، في الوقت الذي ينـاشَد فيه « وعيه الاشتراكي » ، على القبول بما يعتبره استلاباً لطبيعته الاجتماعية ولحاجاتـه الى خلق العلاقـات الاجتماعية بنفسه مباشرة ، اي عندمـا تكون نقطة الانطلاق في بنـاء الاشتراكية والديموقراطية الاشتراكية من السماء ، اي من مصلحة الدولة ، لا من الارض ، اي من التسيير الذاتي العمالي .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »
تشرين الأول ١٩٥٧



المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع

زوران ڤيداكوفيتش

لا شك في ان مشاريعنا الاقتصادية متخلفة ، من حيث المستوى العام لتنظيمها ، عن مشاريع البلدان المتطورة صناعياً في اوروبا واميركا الشمالية . ومن مهمتنا نحن ان ندرس التنظيم الحديث لمشاريع البلدان المتطورة صناعياً، وان نتبنى ونطبق المنجزات الايجابية في مجال تنظيم العمل . ونحن ما نزال نجد في العديد من مشاريعنا اشكالاً بالية من تنظيم الانتاج والعمل . وهناك كثير من الوظائف الهامة تشكو من نقص التطور ، بل هي غير موجودة اصلاً، وبدونها لا يمكننا الكلام عن تنظيم حديث . وفي العديد من المشاريع ما تزال تهيمن روح الصناعة اليدوية ، وما يزال هناك نقص ملحوظ في تطور بعض الوظائف كالتخطيط وتهيئة العمل ومراقبة الانتاج وتدقيقه . وقد ادى تطبيق مبدأ اللامركزية على التسيير الاقتصادي ، ثم الاستقلال الذاتي الشامل الذي حصلت عليه المشاريع ، ادى في بعض الحالات الى التخلي عن اشكال وطرائق التنظيم التي طبقت في المرحلة السابقة ، الأمر الذي سبب انخفاضاً جزئياً ومؤقتاً في المستوى العام لتنظيم بعض المشاريع .

بيد اننا نستطيع ان نلاحظ في الاعوام الاخيرة تبدلات ايجابية هامة في هذا المجال . فأجهزة التسيير العمالية وادارات المشاريع الفنية تهتم اكثر فأكثر بمشكلات التنظيم ، وتدرس منجزات البلدان المتطورة صناعياً ، وتخلق مراكز خاصة للتثقيف .

ان دراسة المنجزات الايجابية وليدة التطور الصناعي العـام وتمثلها لا يشكلان سوى عنصر واحد من مهمتنا . وبالفعل ان مهمتنا هذه تتطلب ان ننشىء ونتمثل ونطبق مبادىء واشكالاً ومناهج عينية في التنظيم متلائمة مع التسيير العمالي للمشاريع ، وقادرة على تحريك وتطوير التسيير الذاتي العمالي . وهاتان المهمتان تشكلان كلا واحداً غير قابل للانفصال . ان علينا ان نضع حداً لتخلفنا فيما يتعلق بتكنيك التنظيم وان نتبنى بوعي القواعد والمناهج والطرائق وليـدة التطور التكنولوجي الحديث ومتطلبات السوق المعقدة وبمساعدة الانظمة العلمية الجديدة (علم التنظيم ، السوسيولوجيا الصناعية ، بسيكولوجيا العمل ، الخ) ؛ لكن من الضروري في الوقت نفسه ان ندرس مشكلات التنظيم العينية في نظـام التسيير الذاتي العمالي ، وان نستخلص ونصيغ المنطلقات الجديدة لتنظيم المشروع المسير ذاتياً من قبل العمال ، وان نوجه نشاط المجالس العمالية نحو مشكلات تنظيم المشروع على اسس جديدة.

ان المطلوب ان نحدد **شكلاً جديداً كلياً لتنظيم المشروع المسير من قبل المنتجين المباشرين في اطار اقتصاد اشتراكي** . ومن الممكن ومن الواجب ان تستخدم القواعد والمعايير العامة لتكنيك تنظيم المشاريع التي تعمل في شروط اجتماعية مختلفة كمادة في تحديد بعض عناصر التنظيم ، وهذه التجربة يجب ان تعرف وتستخدم بمهارة ومبادهة اكبر مما جرى حتى اليوم. وتكنيك التنظيم هذا ، بالمعنى الضيق للكلمة ، يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار في تنظيم يقوم على اسس مغايرة جوهرياً ، تنظيم يجب ان تكون له بالتـالي بنية نوعية ومميزات جديدة تحددها الشروط الاجتماعية المغايرة .

المسائل الاجتماعية الرئيسية التي يطرحها تنظيم المشروع

ان تنظيم عدد كبير من مشاريعنا متخلف لا من وجهة النظر التكنيكية

فحسب ، اي بالنسبة الى منجزات التنظيم الصناعي الحديث ، لكن ايضاً وعلى الاخص من وجهة النظر الاجتماعية ، اي بالنسبة الى الدرجة العامة لتطور العلاقات الاجتماعية . والواقع ان تنظيم عدد من المشاريع هو مزيج من تنظيم متقدم او من تنظيم متخلف موروث عن المشاريع الرأسمالية النمط ومن عناصر تنظيمية موروثة عن ايام التسيير الاداري للاقتصاد . كما ان التنظيم المتقدم نسبياً لبعض المشاريع الكبرى لم يتحرر بعد نهائياً من الاشكال والطرائق المتناقضة مع مقتضيات التسيير العمالي .

ان المجالس العمالية هي صاحبة السلطة الآن فيما يتعلق بالتنظيم ، وهي التي تبذل جهدها لتجديده كلياً . والتناقضات بين العلات الاجتماعية الجديدة المتمثلة في حق المنتجين المباشرين في تسيير وسائل الانتاج الاجتماعية وفي المساهمة في توزيع النتاج الاجتماعي، وبين اشكال تنظيم المشاريع الموروثة عن علاقات اجتماعية مغايرة ، تتجلى بصورة مختلفة وتنعكس آثارها في جميع مجالات نشاط المشاريع تقريباً .

ومن بين المظاهر العديدة لهذه التناقضات ، من المناسب ان نميز بوجه خاص ثلاث زمر من المشكلات . واولى هذه الزمر تتعلق بالعلاقات بين آلية التسيير الذاتي الديموقراطية والجهاز الاداري داخل المشروع . والزمرة الثانية تتعلق بالعلاقات بين اجهزة التسيير الذاتي التمثيلية والجهاز الاداري من جهة وبين مجموع المنتجين المباشرين من جهة ثانية . والزمرة الثالثة تتعلق بالعلاقات بين المنتجين المباشرين من خلال وظائف الانتاج وتوزيع النتاج ، وبوجه خاص العلاقات بين فئات المنتجين الذين يمارسون نشاطات خاصة ومنفصلة نسبياً في المشاريع . وبديهي ان هناك ارتباطاً وثيقاً بين هذه المشكلات ، وان المشكلات الرئيسية المتعلقة بتنظيم المشاريع تنعكس آثارها على الزمر الثلاث من العلاقات .

ان طريقة عمل الآلية الديموقراطية للتسيير الذاتي وطريقة عمل جهاز المشاريع الاداري تشكلان مجموعاً وظيفياً واحداً . وبالفعل ، ان الجهاز الاداري هو اداة تنفيذ التسيير الذاتي العمالي ، اداة يجب ان يكون نشاطها موجهاً بصورة تضمن تنفيذ الوظائف الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية للتسيير الذاتي العمالي وفعالية تنظيم مشروع من المشاريع مرتبطة بدرجة الوحدة التي بلغها عمل التسيير الذاتي العمالي والجهاز الاداري ، وبدرجة تلاؤم الجهاز الاداري مع مهام التسيير الذاتي العمالي . ومن هذه الزاوية يجب ان تتمثل في تنظيم المشروع صفتان اساسيتان : فالجهاز الاداري يجب ان يكون قادراً على تمهيد السبيل امام عمل اجهزة التسيير الذاتي العمالي ، والتسيير الذاتي يجب ان يكون قادراً على تأمين رقابة فعالة على الجهاز الاداري .

ان فعالية عمل اجهزة التسيير العمالية تتطلب تهيئة دقيقة لنشاطها من قبل الأجهزة الفنية والجهاز الاداري . وقرارات اجهزة التسيير العمالية يجب ان تكون تركيباً لمبادهة المنتجين المباشرين الديموقراطية وللنشاط الفني المنسق الذي تقوم به الأجهزة الخاصة ، وهو نشاط لا يستهدف الا تمهيد السبيل امام عمل لجان التسيير والمجالس العمالية . وهذان العنصران يندمجان في الوظيفة الاقتصادية - السياسية للأجهزة العمالية وفي نشاطها المعياري والتنظيمي . والنشاط الفني المنهجي الهادف الى تمهيد السبيل امام عمل الأجهزة العمالية يفترض توزيعاً وتنسيقاً دقيقين للوظائف النوعية والدائمة التي يؤديها الجهاز الاداري . وهذه الوظائف تتولاها الأجهزة المكلفة بالتخطيط والتحاليل الاقتصادية واعداد القوانين التنظيمية ، بالاعتماد على اجهزة الخدمات الاحصائية والأجهزة المكلفة بعلاقات العمل والاطارات الخ ...

والحال اننا كثيراً ما نلاحظ في هذا المجال على وجه التحديد ثغرة في تنظيم المشروع . وهذا يعني ان اجهزة التسيير العمالية لا تملك في غالب الأحيان التحاليل الاقتصادية اللازمة ، وبرامج انتاج وخططاً اقتصادية معدة

بصورة منهجية ، ولا المعلومات الفنية والاقتصادية اللازمـــة ، ولا مشاريع قرارات مدروسة بعناية ، ولا الدراسات التنظيمية وغيرها من الوثائق الفنية الأخرى التي يجب ان يقوم عليها عمل اجهزة التسيير . ونادرة هي المشاريع التي اكتسبت فيها تهيئة عمل اجهزة التسيير العمالية مكانة واضحة في التنظيم. وهكذا تضطر الأجهزة العمالية في كثير من الأحيان الى اتخـاذ قرارات على اساس مقترحات وتقارير ناقصة ، وتلح الأجهزة الفنيـة الادارية على نواقص هذه القرارات لتخفي تقصيرها .

والمظهر الثاني من العلاقات بين اجهزة التسيير العمالي والجهـــاز الاداري مرتبط ارتباطاً وثيقـاً بتنظيم الرقابة في المشروع . فتطبيق سياسة الأجهزة العمالية وتنفيذ قراراتها يتطلبان عملاً منسقاً للآلية الادارية وتنظيماً فعـــالاً للرقابة الداخليـة . وكثيراً ما تلاقي المجالس العماليـة صعوبات كبيرة بسبب البطء وعدم الفعالية اللذين تطبق بهما قراراتهـا . وكيفيـات تنفيذ القرارات المتخذة من قبل الأجهزة العمالية الجماعيـة ، ورقابة تنفيذ هـذه القرارات ، والمسؤولية امام الأجهزة العمالية ومجموعات المنتجين ، تشكل عناصر مجهولة في النمط التنظيمي الذي ورثناه . وبالفعل، ان نمط التنظيم هذا يجهل اجهزة الرقابة الداخلية المستقلة عن الأجهزة التنفيذية، تلك الأجهزة التي تراقب عمل اجهزة التنفيذ وانتظام سير الأعمال . وليست المسألة في غالب الأحيان مسألة نقص في تطور هذه الأداة او تلك من ادوات الرقابة ، ولا مسألة اهمـــال لقطاع خاص من الرقابـة ، بل هي مسألة تخلف عـام في وظيفـة الرقابة . وحتى عندما تكون وظيفة الرقابة متطورة في الجهاز الاداري ، الا انها غير مرتبطة عضوياً ، في غالب الأحيان ، بالتسيير الذاتي العمالي ، وليس هدفها المباشر وضع القرارات المتخذة من قبل الأجهزة العمالية موضع تنفيذ .

ان اجهزة التسيير العمالية ، المحرومة من الرقابة المنظمة التي يجب ان تتولاها اجهزة فنية غـــير متحيزة ، عاجزة في غالب الاحيان عن ممارسة

سلطاتها الادارية ممارسة فعالة . وهذا الوضع يضعف الى حد كبير مسؤوليتها الاجتماعية . والعلاقات بين الآلية الديموقراطية والجهاز الاداري تتعكر نتيجة لعدم وجود تنظيم في مجال الرقابة الداخلية . بل ان هذا الوضع قد يؤدي احياناً الى انعزال الآلية الديموقراطية وشل بعض وظائفها . واذا لم يسد هذا النقص ، واذا لم تصبح الرقابة الداخلية اداة فعالة في يد التسيير الذاتي العمالي ، فإن الآلية الديموقراطية لن تندمج اندماجاً كاملاً في نظام تنظيم المشروع .

والعلاقات بين اجهزة التسيير الذاتي العمالي التمثيلية ومجموعة العمل ، والعلاقات بين الجهاز الاداري والمنتجين المباشرين تتعلق هي ايضاً ، الى حد كبير ، بتنظيم المشروع . وهذا الارتباط مزدوج ، ويعمل في اتجاهين . فمن جهة اولى يؤثر تنظيم العمل على موقف المنتجين الذاتي من المشروع ومن اهداف التسيير الذاتي العمالي ؛ فحتى يزيد اهتمام المنتج بالمهام العامة لمجموعة العمل ، يجب ان يبرز تنظيم العمل الدور الفردي لكل منتج . ومن جهة ثانية ، تتطلب المساهمة المباشرة لمجموعة العمل في تسيير المشروع توطيد بعض اشكال تنظيم التسيير المباشر ، وتحقيق الانسجام بين مضمون هذه الاشكال وبين تنظيم المشروع .

والمشكلات المتعلقة بالدور الايجابي للمنتجين في العمل تهم ايضاً منظمي العمل في المشاريع ذات الانظمة الاجتماعية التي لم يحصل فيها المنتجون على حق التسيير . فرغبةً في زيادة انتاجية العمل ، يستثار اهتمام المنتجين بتنظيم العمل في مجموعه . لكن مدى هذه الاستثارة محدود بالضرورة لأن المنتجين إن هم إلا عمال مأجورون . وفي شروط التسيير الذاتي العمالي تنطرح هذه المشكلة بطريقة جديدة وبإمكانيات اكبر بما لا يقاس . ان تنظيم العمل يحدد وضع المنتج المباشر في العمل ، ويشرط الى حد كبير تطور المبادهة والوعي الاجتماعي لدى العمال بصفتهم شغيلة يتولون وظائف التسيير .

ان الاهتمام الذاتي للمنتج بالمساهمة في تسيير المشروع يزداد كلما توطد الدور الايجابي للعمال في عملية الانتاج واغتنت معارفهم الشخصية ومهارتهم وكثرت المحرضات المادية الفردية واتسعت الامكانيات المتاحة لهم لإظهار مبادهتهم وتوسيع حقل تأثيرهم في العمل . وهـــذا الاهتمام يضعف عندما تصطدم شخصية الشغيل بتضييقات وعندما تكون المبادهة محدودة ، وعندما يكون العمال اخيراً مقيدين بآليـــة عمياء يستحيل عليهم فيها ان يؤكدوا دورهم الفردي . ولهذا فإن تنظيم العمل في نظامنا يؤدي وظائف خاصة . فتنظيم العمل ، بتطويره الطاقات الفردية ومبادهة العامـل واستقلاله الذاتي ، يفسح المجال امام تفتح وعيه الاجتماعي وتوطيد مسؤولياته . وهذا كلـه يتطلب ايجـاد تنظيم للعمل ملائم ، ومناهج في الادارة وعلاقات اقتصادية واشكال تنظيمية تضمن مساهمة الشغيلة المباشرة في تسيير المشاريع .

ان مساهمة مجموعة العمل المباشرة في التسيير تتطلب تنظيماً متيناً ونشاطاً كبيراً للمجلس العمالي وللجنة التسيير . ومسؤوليات المجلس العمالي امام مجموعة العمل لا يمكن ان تتدعم إلا اذا تدعمت مسؤوليات الجهـــاز الاداري امام المجلس العمالي ، وللوصول الى هذا الهدف لا بدّ من ايجاد تنظيم فعال للرقابة الداخلية . والمجلس العمالي لا يستطيع ان يوسع مناهج التسيير الديمقراطية من استشارات دائمـة للعمال واجتماعات عمالية واستفتاءات واستقصاءات الخ ، إلا اذا كان يقبض على جميع روافع الآلية الادارية ، وإلا اذا كانت تتوافر لديه امكانية تأمين التهيئة اللازمة لفعـــالية المناقشات الديمقراطية ، وتأمين دراسة واستخدام ملاحظات العمال ومقترحاتهم ، والا اذا كان قادراً ، بواسطة الجهـاز الاداري ، على تأمين الأجوبة والتفسيرات اللازمة في الوقت المناسب بحيث تؤخذ جميع مبادهات المنتجين بعين الاعتبار .

ان تخلف تنظيم المشروع عن تطور العلاقات الاجتماعية وعن حاجات هذا التطور يتجلى بوجه خاص في المنظمات الاقتصادية الكبيرة . ان اقتصاداً

اشتراكياً متطوراً لا بد ان يميل الى مركزة وسائل الانتاج والى خلق منظمات اقتصادية كبيرة مركبة ، قوية اقتصادياً ومعقدة البنية ، تتاح فيهـا للقوى المنتجة إمكانيات توسع وازدهار لا مثيل لهـا . وفي المنظمات القوية اقتصادياً يتوطد الدور المستقل للتسيير الذاتي العمالي في السياسة الاقتصادية بسرعة اكبر وبصورة اكمل ، ويتكون جهاز اجتماعي قوي يقدم اطارات واسعة لتطور العلاقات الاجتماعية الجديدة . وفي هـذه المنظمات الاجتماعيـة والاقتصادية يمكن ان تستغل على أحسن الوجوه الامكانيات الموضوعية لتطوير القوى المنتجة اذا كانت آلية التسيير الديموقراطية وتنظيم المشروع الملحق بها قادرين على تحريك مبادهة كتلة المنتجين، وعلى إثارة اهتمام كل زمرة منتجة بنتائج عملها ، وعلى اقامة علاقات اقتصادية بـين الزمر المنتجة منسجمة وأدوارها في التقسيم الداخلي للعمل ، وعلى تدعيم الاستقلال الذاتي وحس المسؤوليات لدى مجموعات العمل التي تقوم بنشاطات خاصة ازاء نتائج عملها . وانما في هـذه الحالة فقط يتجلى في أتم صوره الدور الاجتماعي التقدمي لمركزة وسائل الانتاج. والحال ان هذا يستلزم ادخال تعديلات عميقة على تنظيم المشروع ، وتحقيق مبـدأ لامركزية التسيير ، وتقرير مناهج اكثر مرونة في ادارة العمل ، وايجاد نظام اكثر تعقيداً في العلاقات بين اجهزة التسيير والادارة، وتوفير اشكال نوعية في التخطيط والمحاسبة الاقتصادية وتوزيع الموارد .

وكلما توطد استقلال المجالس العمالية الاقتصادي الذاتي وترسخ وضعهـا القـانوني ، تجلت بوضوح اكثر الثغرات والاختلالات في تنظيم المشروع . وخلال المرحلة الأولية من تطور تسيير المنتجين الذاتي في الاقتصـاد ، كانت سلطات المجالس العمالية خاضعة بالضرورة لتقييدات عديدة ، وهذا ما كان يعرقل جدياً مبادهتها الاقتصادية . وكانت المنظمات الاقتصادية تملك موارد ضعيفة نسبياً لزيادة المداخيل الفردية والاستهلاك العام واعادة الانتاج الموسع. وكانت المجالس العمالية تتخذ قراراتها من خلال الاطـار الضيق لسلطاتهـا

القانونية ومسؤولياتها الاقتصادية ، وبذلك لم يكن عملهـا يتطلب في غـالب الأحيان استعدادات خاصة ولا دراسات خاصـة . وكانت قرارات المجالس العمالية الاقتصادية - السياسية خاضعة للعديد من الشكليات التي وجهت اليها انتقادات صحيحة لكن التي كانت تشكل ، الى حد ما ، ضمانة لتـأتي تلك القرارات منسجمة مع مصالح المشروع والمجتمع .

وقد تبدل هذا الوضع ، وهو لا يكف عن التغير. فقدتوسع مجال المبادهة الاقتصادية امـام المجالس العماليـة . واصبح جزء كبير نسبياً من التراكم الاجتماعي تحت تصرف اجهزة التسيير الذاتي التي بات واجباً عليها ان تتولى عدة وظائف كانت تتولاها حتى ذلك الحين الأجهزة الاجتمـاعية في ميدان التخطيط الاقتصادي، وبوجه خاص في ميدان اعادة الانتاج الموسع . ولإنجاز هـذه المهمة يتوجب على المنظمات الاقتصادية ان تدمج رؤوس اموالهـا وأن توحد العديد من الوظائف باللجوء الى الروابط المهنية ان المجالس العماليـة تتحمل من الآن فصاعداً مسؤوليات اجتماعية اكبر في السياسة الاقتصادية ، وستزداد مهام التسيير تعقيداً باستمرار . وبدءاً من هنا يتجلى اختلال التنظيم بكل قوته : تخلف وظيفـة التحليل والدراسة ، والتخطيط ، والاحصاء ، والرقابة . ولا يعود في الامكان تجاهل تغرات التنظيم . فالبرامج الاقتصادية الطويلة الأمـد تستلزم تهيئة دقيقة . وحساب تكوين الدخل الصافي يتطلب تحاليل اقتصادية واسعة وموضوعية معاً . كما ان آليـة التسيير الحر للموارد ولوسائل الانتـاج تتطلب رقابـة منظمة . وتسيير القضايا المشتركة يقتضي ادارة فعالة وسهراً دائماً من اجهزة التسيير العمالية .

بعض التناقضات الداخلية في المشاريع

ان التناقضات بين العلاقات الاجتماعية التي تولد وتتطور في مشروع من

المشاريع وبين اشكال التنظيم الراهنة ليست إلا مظهراً خاصاً من تناقضات أعم واشمل ، تناقضات المجتمع خلال فترة الانتقال .

وكما ان اشكال التنظيم القديم للدولة يمكن ان تصبح، في النظام الاشتراكي، حصناً حقيقياً للنزعة البيروقراطية الدولية ، كذلك فإن اشكال التنظيم المتخلف في الوحدات الاجتماعية الاساسية يمكن ان تصبح ، وتصبح فعلياً ، ملجأ للميول البيروقراطية والتكنوقراطية . ونستطيع ان نتكلم، بمعنى ما ، عن هجرة النزعة البيروقراطية التي تحاول ، بعد اختفاء الشروط المادية والشكلية لولادتها في جهاز الدولة ، ان تتمركز في الوحدات الاجتماعية الاساسية ، وان تغتصب بالتالي جزءاً من السلطة التي يمارسها المنتجون المباشرون على وسائل الانتاج . وواضح انه كلما كانت النزعة البيروقراطية الدَوْلية ضعيفة ، وكلما كان النشاط الديموقراطي الموجه من قبل القوى الاجتماعية الواعية قوياً ، تضاءلت فرص نجاح النزعة البيروقراطية .

ان العديد من الظاهرات التي تبطىء تطور العلاقات الاجتماعية في المشروع ليست إلا تظاهرات خارجية للميول البيروقراطية الموجودة داخل المشروع. وهكذا تتجلى تصورات وميول بيروقراطية في التشويهات التي تصيب العلاقات بين آلية التسيير الذاتي الديموقراطية وبين جهاز المشروع الاداري ، وفي المحاولات التي تبذل لفصل وعزل هذا الجهاز عن الآلية الديموقراطية للتملص من الالتزامات تجاه الاجهزة العمالية ولإلغاء فعالية رقابة هذه الاجهزة .

والاختلالات التي تطرأ على العلاقات بين اجهزة التسيير العمالية وكتلة المنتجين هي من عمل الميول البيروقراطية اكثر منها ظاهرات بيروقراطية في حد ذاتها . وهذه الاختلالات لا يرجع سببها الى ان ممثلي العمال المنتخبين في المجالس العمالية وفي لجان التسيير ينفصلون عن سائر المنتجين ، او الى انهم

يحققون ارباحاً مادية اكبر ويتمتعون بامتيازات اخرى – لأن مثل هـــذه الظاهرات نادرة بسبب بنية ووضع الاجهزة العمالية ، واهميتها ثانوية تماماً – انما يرجع سبب هــذه الاختلالات الى ان الآلية الديموقراطية ، التي لم تنجح بعد في ترسيخ جذور عميقة بما فيه الكفاية في تنظيم المشاريع، والتي لم تفرض بعد هيبتها على الجهاز الاداري ، لا تملك امكانية التعبير عـــن ارادة مجموعة العمل وتكون روابطها مـــع مجموعة العمل ضعيفة . وكلما ازداد انفصال الاجهزة العمالية عـــن مجموعات العمل ، تضاءلت قدرتها على الإمساك بزمام تسيير المشاريع .

والمنابع الاجتماعية للميول البيروقراطية في المشاريع متماثـلة في جوهرها مع المنابع الاجتماعية للنزعة البيروقراطية الدولية . وعـــلاوة على المنابع الموضوعية التي تتمثل بالدرجة الاولى في تطور القوى المنتجة وفي تنظيم العمل الذي يحدده هــذا التطور ، وفي يوم عمل المنتج ، وفي سائر الشروط العامـة للانتاج وتوزيع النتاج ، وهي منابع تفرض الى حد ما تقييدات وتضييقات موضوعية على ممارسة المنتجين لسلطتهم في الانتـاج والتوزيع ، اقول علاوة على هــذه المنابع الموضوعية يجب ان نشير الى تأثير العوامل الذاتية كنشاط البشر الذين ينتمون في تصوراتهم الاخلاقية الى الماضي ، وتربية الطبقة العاملة ومعارفها الفنية والادارية والاقتصادية والسياسية الناقصة، ومحاولات استغلال المناصب القيادية في تنظيم العمل لتأمين ارباح مادية غـــير مبررة وامتيازات الخ ... ان التقدم الاقتصادي والثقافي والسياسي العام للطبقة العاملة سيضيق ولا بد ، تدريجياً ، حقل تأثـير الميول البيروقراطية في المشاريع . لكن لا بد ان نسلط الضوء على المكانة التي يحتلها تنظيم العمل في هذا التطور . فكما انه مـــا امكن ان يخاض نضال فعال ضد النزعة البيروقراطية الدولية إلا بفضل ادخال تعديلات جذرية على تنظيم ومناهج تسيير الأمور العامة حـتى تكون هذه المناهج منسجمة مـــع التحولات التي طرأت على ميدان الانتاج

المادي ، كذلك فإن الطريق المفضي الى خوض نضال فعال ضد الميول البيروقراطية في المشاريع يمر بالضرورة عبر تعديلات جوهرية في تنظيم هذه المشاريع . ان تجربة تطور المجتمع تظهر ان اقامة تنظيم ديموقراطي هي الوسيلة الحاسمة في النضال ضد النزعة البيروقراطية .

ان تطوير العناصر الديموقراطية في تنظيم المشروع يعبىء ويوحد ويدعم القوى الاجتماعية الواعية ، ويكبت في الوقت نفسه ويشل القوى التي تنقض دور المنتجين المباشرين . وهذا التطوير غير مرتبط بتفتح التسيير الذاتي العمالي فحسب ، بل ايضاً بالنضال ضد المفاهيم المحافظة، واحياناً ضد المقاومة التي تبديها العناصر التكنوقراطية والبيروقراطية تجاه تطوير علاقات جديدة في المشاريع . والتمسك بتنظيم معين يمكن ان يصبح وسيلة بارعة لتضييق الخناق على التسيير الذاتي العمالي وخنقه . وفي مثل هذه الحال يتم الاعتراف لفظياً بمزايا التسيير العمالي، بينما تُوطد في الواقع اسس تنظيم لا يسمح بتطوره وتقويته . وهذا ينطبق بوجه خاص على الرقابة الداخلية بصفتها اداة رئيسية من ادوات التسيير الذاتي العمالي. وعلى هذا فإن اقامة تنظيم ينسجم والعلاقات الاجتماعية الجديدة تبدو وكأنها شكل اساسي من اشكال النضال لتوطيد علاقات اجتماعية جديدة في المشروع .

ان التصفية النهائية للميول البيروقراطية في المشروع تضمن لا تحقيق التغيرات المطلوبة فحسب، بل ايضاً وعلى المدى الطويل تفتح شخصية المنتج. فالقضاء على التناقض بين العمل الفكري والعمل اليدوي وعلى سائر التناقضات التي تعرقل تطور شخصية المنتج ممكن فقط من خلال منظور تطور التشارك الحر بير المنتجين المباشرين . وهذه التناقضات تتجلى بوجه خاص في تداخل وظيفتين اساسيتين من وظائف المنتجين المباشرين . ففي نظام التسيير الذاتي العمالي يعيش الذين يساهمون في الانتاج الاجتماعي شرطاً مزدوجاً : فهم ينفذون مادياً مهام العمل ، ويوجهون في الوقت نفسه هذه العملية ويتصرفون

في النتاج الحاصل . انهم هم الذين يسيرون وسائـل الانتاج الاجتماعية بطريقة او اخرى . والعلاقات الاجتماعيةفي ميدان الانتاج تتطور باتجاه تنسيق هاتين الوظيفتين و"القضاء على التناقضات الموجودة بينهما .

ويمكن تصنيف هذه التناقضات في صنفين :

اولاً – التناقضات التي تنبع بالضرورة من شروط الانتاج المـادية ومن شروط حيـاة المنتجين خلال فترة الانتقـال ، وكذلك من مستوى المنتجين الثقافي وتربيتهم الاقتصادية وتكوينهم المهني. ان على العامل ، بصفته مسؤولاً عن التسيير ، ان يستخدم وقته ويطور استعداداته بصورة يستطيع معها ان يوجه سير العمل ويتصرف بنتائج هذا العمل على نحو فعـال وناجع . بيد ان شروط الانتاج الاجتماعي المادية وشروط العامل المادية والحياتية الخاصة تتطلب من هذا الاخير ان يكرس القسم الاعظم من نشاطه ووقته للانتاج المباشر ، وبالتالي تضيق وتتضاءل الشروط الضرورية لنشاطـه في التسيير . ان توسيع التسيير الاجتماعي على اساس قوى الانتاج المتطورة يضمن اعادة انتاج شروط الحياة المادية وشروط عمل المنتجين وتحسينها،بحيث تتكون تدريجياً الشروط اللازمة لاختفاء الفروق بين العمل الفكري والعمل اليدوي ، وبالتالي القضـاء على التناقضات بين وظيفتي العامل باعتباره مسيراً ومنتجاً .

لكن علاوة على هذه التناقضات التي تنبـع من شروط موضوعية محددة ، هناك تناقضات اخرى بين وظيفتي المنتجين المبـاشرين تنجم عن الاختلالات الموجـــودة في تنظيم العمل ، وفي تنظيم التسيير ، وبصورة اعم في تنظيم المشروع . ان العامل مدعو ، بصفتـه مسيراً ، الى تنمية مبادهتـــه بهدف تحسين الانتاج الاجتماعي والتوزيـع ، في حين انه يحال بينه ، بصفته منتجاً ، وبين بذل مبادهته في الانجاز المباشر للمهـام التي يتطلبهـا العمل . ان هاتين الوظيفتين الاجتماعيتين تشكوان من هـــذا الاختلال . فالتسيير الذاتي مفهوم

اوسع وأرحب من مجرد حق تحديد السياسة الاقتصادية بواسطة الممثلين المنتخبين والمسؤولين . والتسيير الذاتي يشتمل ايضاً على حقوق محددة اخرى، ومنها امكانية المنتجين المادية والشكلية في استخدام مبادهتهم في التقسيم الداخلي للعمل ، وذلك اما بصورة افرادية او جماعية .

بيد ان هذا كله يجب ألا يجرنا الى نقض دور الهيبة والانضباط في الانتاج، بل يجب ان يحثنا على العكس على تحديد وتطبيق تنظيم للعمل يحقق الدرجة المطلوبة من الهيبة والانضباط مع إفساحه المجال امام الحد الاقصى من المبادهة الفردية والجماعية ومن مسؤولية المنتجين المباشرين . ان التناقضات تظهر بمقدار ما يخضع المنتجين لتنظيم في العمل لا تأثيراً فعالاً لهم عليه ، يطرح نفسه عليهم كنظام غريب لا سلطة لهم عليه ولا نفوذ ، وبمقدار ما تستبعد اشكال التسيير والادارة مبادهة العمال في مجال تحسين ورقابة العمل الذي يساهمون فيه مباشرة .

ان التناقضات بين وظائف العمال بصفتهم مسيرين وبصفتهم منتجين تظهر ايضاً حيث لا تمارس بصورة صحيحة وسليمة الوظائف الديموقراطية المتعلقة بتنظيم العلاقات الداخلية وبحماية حقوق العمال ، وحيث لا يلقى العامل الفرد الحماية الكافية من ادوات التسيير الذاتي العمالي ، وحيث تواجه شروط الحياة والعمل والتربية والتكامل المهني تخلفاً بالنسبة الى تطور شروط الانتاج والتوزيع المادية . ان للعمال الحق ، في مجال التسيير ، في ان يقرروا بحرية العلاقات المتعلقة بعملهم المشترك . ومن الواجب ان تكون تحت تصرف المنتجين ، الذين يشتركون في تحديد هذه العلاقات ، جميع الوسائل اللازمة لتحقيق وحماية هذه العلاقات . واذا ما تضاءلت وانكمشت هذه الامكانيات، نتيجه التشويهات البيروقراطية ، فان حق العمال في ان يقرروا بحرية طبيعة العلاقات داخل المشاريع يفقد جوهره الحي ، ويتشوش مفهوم هذا الحق في وعي المنتج .

وليس من الصعب ان نلاحظ التأثير المتبادل بين هذين الصنفين من العوامل. فتعديل شروط العمل والتسيير يؤدي الى تسارع تحول شروط الانتاج المادية وشروط المنتجين الحياتية . وتعديل شروط الانتاج المادية وشروط المنتجين الحياتية يزيد من قدرة المنتجين على تمثل تنظيم العمل ، وعلى اعتباره شيئاً يخصهم ويعنيهم شخصياً . وواضح ان نتيجة هذا التأثير المتبادل بين العوامل هي الإسراع بتحرير العمل تحريراً كاملاً . ان التصفية النهائية لكل عناصر نظام الأجر تستلزم تنظيماً للتسيير يكون مضموناً فيه الدور الايجابي للمنتجين، تنظيماً لإدارة العمل يحث مبادهة كل منتج ومستوحى من الوعي الاجتماعي للشغيل الذي يمارس التسيير ، تنظيماً عاماً للمشروع يسمح للمنتج المباشر بممارسة وظيفتيه الاثنتين دونما تناقض بينهما ، مع تأمينه له عملياً جميع شروط العمل الحر .

ان التناقضات بين المصالح العامة والمصالح الخاصة تتجلى ايضاً داخل هيئات المنتجين الأساسية . انها تأخذ ، من جهة اولى ، شكل تناقضات بين مصالح مجموعة العمل في مجموعها وبين مصالح المنتجين منظوراً اليهم فردياً في اطار مجموعة العمل ، ومن جهة ثانية شكل تناقضات بين المصالح الخاصة لمجموعة العمل وبين المصالح العامة للمجتمع . وهذه التناقضات لا يمكن ان تحل إلا اذا تم التوفيق بين المصالح وجرى توجيهها في اتجاه مفيد اجتماعياً ، الامر الذي يتطلب اشكالاً اجتماعية محددة .

وفيما يتعلق بالعلاقات داخل المشروع ، فإن تنسيق وربط مصالح مجموعة العمال ومصالح المنتجين منظوراً اليهم فردياً ، وتنسيق وربط جميع هذه المصالح مع مصالح المجتمع في مجموعه ، يفترضان اشكالاً تنظيمية مناسبة يختارها المنتجون بحرية ويحققونها بوعي . واذا ما تجوهلت هذه التناقضات داخل المشروع ، واذا ما فرض استقرار كاذب على تنظيم المشروع عن طريق إنكار المساهمة الفردية للمنتجين في النتائج العامة لنشاط مجموعة العمل ، واذا

ما حددت قاعدة توزيع الدخل الفردي بصورة انتهازية ، فقد يمكن في البداية ان تستفيد المصلحة الظاهرية لـ « وحدة مجموعة العمل » ، لكن عند التحليل الأخير ستضعف ارادة الشغيل الخلاقة ، وسيتشوش وعيه لوحدة المصـــالح الفردية والمصالح العــامة ، وستنشأ اختلالات خطيرة تعرقل تطور العلاقات الاجتماعية . وواضح ان التوفيق بين المصالح ليس هو الوسيلة الصالحة . انمــا ينبغي ان يجري البحث عن الطريق والحل الحقيقي في الدراسة المعمقـــة للاقتصاد وتنظيم المشروع بهدف ضمان تطبيق أمين لمبدأ التوزيـع الاشتراكي .

ان المصــاعب العديدة التي تبرز في العلاقات بين مجموعات العمـــل وبين الافراد ، ولا سيما بصدد سياسة الأجور ، تنشأ في غالب الاحيان عن اختلال تنظيم المشروع . كذلك فـإن الاختلالات الموجودة في تنظيم بعض المشاريع يمكن ان تسبب اضطرابات في العـــلاقات بين المشاريـع ، وفي موقف هذه المشاريـع من المجتمع ككل .

ان الاضطرابات في العلاقات بين المشاريـع وبين المجتمع تنبـع بالدرجـــة الاولى من عدم تنفيذ الالتزامات تجاه المجتمع ، او من الطريقة القابلة للانتقاد التي تتصرف بها مجموعة العمل بوسائل الانتاج المعهود بها اليها من قبل المجتمع ، او أخيراً من التباين الذي يقوم احياناً بين السياسة الاقتصادية العـــامة وبين سياسة المشروع الاقتصادية . واسباب هذه التناقضات موضوعية وذاتية معاً. فالاسباب الموضوعية تتعلق بالشروط الاقتصادية العـامة وبقوانين الانتـــاج البضاعي، وتتعلق الاسباب الذاتية، التي لا تقل أهمية ، بحالة الوعي الاجتماعي وحس المسؤوليات الاجتماعية لدى مجموعات العمل . ان حالة الوعي الاجتماعي وحس المسؤوليات الاجتماعية لدى مجموعات العمل تتعلق اولاً وأخيراً بتنظيم المشروع . فالمصالح الأساسية لمجموعة المنتجين تنسجم ومصـــالح المجتمع ، ووعي هذه المصالح لا يمكن ان يتكون إلا نتيجة لممارسة الوظائف الاقتصادية. ان تنظيماً يحتل فيه المجلس العمالي مركز الصدارة ، وتوضع فيه تحت تصرفه

وسائل رقابة فعالة ، لا بد ان يمارس تأثيراً ايجابياً على العلاقات بين المشروع والمجتمع ، وكذلك بين المشروع وسائر الوحدات الاقتصادية .

واذا ما كفل المجلس العمالي لنفسه رقابة فعالة على عمل الآلية الادارية في جميع قطاعات نشاط المشروع ، واذا مـا حدد السياسة الاقتصادية لمشروعه على اساس تحاليل اقتصادية موضوعية ، واذا مـا عرف اسباب ونتائج عدم تنفيذ الالتزامات ، واذا ما اتيحت له امكانية وضع قراراته موضع تنفيذ ، فـإن مسألة السلوك ازاء الالتزامات الاجتماعية تصبح متعلقـة بالمسؤوليات الاجتماعية لمجموعة العمل وأجهزتها . صحيح ان الوعي الاجتماعي لدى مجموعة العمل لا يتكوّن ، حتى في هذه الحالة ، تلقائياً . لكن تكوّنه في هـذه الشروط يكون أسرع ومباشراً أكثر . ذلك انه يتم ، في هـذه الشروط ، استبعاد تـأثير العناصر البيروقراطية الـتي هي ، في غالب الأحيان ، تسبب الاضطرابات الملاحظة في جميع هذه العلاقات. كما يجري تحديد سياسة المشروع الاقتصادية علناً ، على اساس تحاليل موضوعية ومناقشات ديموقراطية ، ويتم التحقق من نتائجها بالممارسة العملية . والممارسة العملية هي خير معلم لمجموعـة العمل،لأنها هي التي تبين لها عند التحليل الأخير ما اذا كانت سياسة المشروع الاقتصادية منسجمة والسياسة الاقتصادية العامة .

دور العلم في تنظيم المشروع

ان المشكلات العملية التي يطرحها تنظيم المشروع تتطلب ايضاحـات نظرية كثيرة واسعة . وعلاوة على مساعدة القادة السياسيين ، تحتاج المجالس العمالية الى مساعدة العلم .

ان علم تنظيم المشاريع علم فتي نسبياً . انه نتاج اشكال التصنيع العالية ، وقد اصبح في الاعوام الاخيرة كبير الاثر في زيادة انتاجية العمل . وموضوع

هذا العلم ومناهجه من البحث ونتائجه محدودة كل التحديد في النظام الرأسمالي. ان العلم البورجوازي ، في دراسته شروط التنظيم الضرورية لازدهار القوى المنتجة ، محدود بعلاقات الانتاج الرأسمالية ، وهو في الواقع لا يدرس سوى التدابير والطرائق الهادفة الى تخفيف حدة التناقضات الناشئة عن تلك العلاقات . لقد أثبتت الابحاث العلمية ان العمل المأجور أصبح العقبة الرئيسية أمام التطور التكنيكي - الاقتصادي ، وان المطالبة بمساهمة المنتجين المباشرة في تسيير شؤون الانتاج اصبحت مطلباً ملحاً في عصرنا هذا . والعلم البورجوازي الذي يدرس تنظيم المشروع لا يسوي هذه المشكلة باتجاه مساهمة فعلية للعمال في تسيير الاقتصاد ، بل يبحث في الواقع عن بديل لهذه المساهمة في شتى الطرائق الهادفة الى تشجيع مبادهة المنتجين الفردية .

ان نظامنا يكشف بوضوح كبير كل الطابع المحدود لعلم تنظيم المشروع البورجوازي. ان دراسة المهام الاجتماعية التي تنطرح على صعيد تنظيم المشروع تتطلب توسيع مادة ابحاث هذا العلم ، وتحسين طرائقه في البحث ، بحيث تعالج مشكلات تنظيم المشروع من وجهة نظر اجتماعية وسياسية ايضاً . وهكذا لم يعد موضوع علم تنظيم المشروع يقتصر على دراسة الاشكال العقلانية لاقتصاد المشاريع وعلى دراسة أنسب الطرائق في الادارة بهدف الحصول على الحد الاعلى من النتائج الاقتصادية ، بل اصبح يشتمل ايضاً على دراسة الاشكال التنظيمية والطرائق الاقتصادية في التسيير والادارة بهدف توكيد وتحسين وتطوير العلاقات الاجتماعية الاشتراكية في المشروع . ذلك ان الصلة وثيقة للغاية بين الاقتصاد والعلاقات الاجتماعية . وتطور الاقتصاد يسمح بتوطيد وتطوير علاقات اجتماعية جديدة تصبح بدورها قوة تضمن ازدهار القوى المنتجة في المجتمع .

ان من الضروري ان نوجه الابحاث والدراسات وجهة يمكننا معها ان نظهر الى حيز الوجود نظاماً علمياً لتنظيم المشروع يتناسب ونظام التسيير

الذاتي العمالي ونظام العلاقات الاجتماعية المميزة له . ان خلق الشروط التنظيمية الضرورية لعمل التسيير الذاتي العمالي ولتقدم العلاقات الاجتماعية الاشتراكية داخل التنظيم الاقتصادي يجب ان يكون احد المبادىء الموجهة لعلم تنظيم المشاريع . ولقد اكتفيا في هذا المقال ببيان الهدف الذي يجب ان تضعه هذه الابحاث نصب عينيها .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٨



التعويض في نظام التسيير الذاتي

موما ماركوفيتش

لقد ألغى نظامنا الاجتماعي — الاقتصادي من حيث المبدأ نظام الأجر وشروط وجوده . وقد بدأ هذا التطور منذ تأميم وسائل الانتاج وتأكد بوجه خاص في قانون تسيير المنشآت عام ١٩٥٠ وفي وضع اسس النظام الاقتصادي الجديد عام ١٩٥٢ . وقانون كانون الاول ١٩٥٧ يحدد طبيعة علاقات العمل القائمة لا على الاستغلال بل على التعاون والروح الرفاقية : فأعضاء مجموعة العمل متساوون في الحقوق ، وهم لا يتلقون اجراً عن عملهم ، اي ثمناً لقوة عملهم ، بل يساهمون في توزيع الدخل الشخصي الذي هو جزء من دخل المنشأة الذي يحققونه بأنفسهم .

لا ريب في ان تأميم وسائل الانتاج ، لحظة استلام الطبقة العاملة للحكم وحين تصبح وسائل الانتاج ملكاً للمجتمع، يبدل وضع العمال تبديلاً اساسياً. بيد ان علاقات العمل تظل تحتفظ ، في ظل هذا النظام ، ببعض صفات نظام الأجر باعتبار ان نظام الانتاج والتوزيع يكون آنذاك اداري الطابع وموجهاً من قبل الدولة . وصحيح ان هذه الدولة هي دولة تقبض فيها الطبقة العاملة على نظام الحكم، إلا انه لا وجود فيها بعد لتشارك المنتجين المباشرين. وانما عندما يبدأ المنتجون المباشرون بالمساهمة مباشرة في تسيير الانتاج وتوزيع فائض العمل، تختفي علاقات نظام الأجر . ولهذا فإن تسليم المنشآت

لمجموعات العمل يمثل تغيراً جوهرياً في وضع الطبقة العاملة والمنتجين المباشرين .

ان مساهمة العمال المباشرة في التسيير لا تقتصر على المنشآت . فبواسطة مجالس منتجي الكومونات والمحافظات والجمهوريات واتحاد الجمهوريات ، وهي مجالس منتخبة من قبل المنتجين المباشرين، يساهم هؤلاء في رسم وتبني الخطط الاجتماعية وجميع القرارات المتعلقة بالاقتصاد .

ان نظامنا الاقتصادي قائم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج . لكن المهم في النظام الاقتصادي ليس تشريك وسائل الانتاج الاساسية فحسب، بل ايضاً شكل هذا التشريك . وما يحدد طابع النظام الاقتصادي هو الطريقة التي يدار بها الانتاج الاجتماعي وبواسطة من يدار . « ان التسيير العمالي القائم على الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج يولد ، في شروط الانتاج البضاعي ، علاقات تسمح بتطبيق مبدأ التعويض « من كل حسب عمله » . وهذا التعويض يتخذ اشكالاً تتناسب ودرجة تطور القوى المنتجة [1] .

ان النظام الاقتصادي ، الذي وضعت أسسه عام ١٩٥٢ ، ثم ادخلت عليه تعديلات ايجابية فيما بعد ، قد أعطى المنشآت استقلالاً ذاتياً اكبر بصدد التعويض : فهي تستطيع ان تعدل اشكال التعويض حسب حاجاتها . وقد سهل هذا خلق قاعدة مادية لتطوير التسيير الذاتي العمالي وحث على زيادة الانتاجية وتسريع التطور الاقتصادي. وذلك عبر وضع صعب تميز بالحصار الاقتصادي الذي فرضته بلدان المعسكر الاشتراكي وبالجفاف الذي شكت منه البلاد .

لقد ألغينا شيئاً فشيئاً التضييقات الادارية المتعلقة بتعويضات العمال . ثم

---

(١) برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا .

نقلنا عام ١٩٥٨ الى منظماتنا الاقتصادية الحق الاجتماعي في التصرف بالدخل المكتسب ، اي بتوزيعه بين العمل اللازم وفائض العمل .

إن أحد المبادىء الكبيرة لنظامنا الاقتصادي هو التوزيع حسب العمل المقدم. وهذا المبدأ الاشتراكي لا ينطبق على الافراد فحسب ، بل على مجموعات العمل ايضاً . وقد أمكن لهذا المبدأ ان يتحقق بفضل آلية السوق وكذلك لأن المنتجين يوزعون قيمة النتاج الاجتماعي المتحقق في السوق . ان سوقنا تسمح ايضاً بأن يتحقق دخل مشروع من المشاريع بصورة مستقلة جزئياً عن انتاجية العمل، في الوقت الذي يستحيل فيه ان يتجاوز التباين حدوداً معينة بفضل تدخل المجتمع . ولهذا السبب فإن الدخل الذي يحققه مشروع من المشاريع يتناسب جزئياً مع العمل ، اي ان مبدأ التوزيع حسب العمل تتقيد به جميع المشاريع بلا استثناء ، وهذا ما يحث على التقدم الاجتماعي بالتناسب مع الحاجات وينمي مبادهة مجموعات العمل في النضال من اجل تحسين الانتاج .

ان لكل عامل حقاً في الدخل الشخصي ، وهذا الدخل يختلف اختلافاً جوهرياً عن الأجرة القديمة . ان الدخل الشخصي هو جزء من دخل المشروع الذي هو بدوره نتيجة المساهمة الايجابية لكل عامل في النجاح العام للمشروع. والعامل ، باهتمامه بمصلحته المادية الخاصة ، اي باجتهاده لتحقيق أعلى دخل شخصي ممكن ، يخدم في الوقت نفسه مصالح منشأته ، وبالتالي مصالح المجتمع قاطبة ، باعتبار انه يناضل على هذا النحو من اجل زيادة الانتاج وازدهار البلاد . والعامل ، باهتمامه بمصالح المنشأة ، وبنضاله كيما تحقق المنشأة أعلى مستوى ممكن من الانتاج الخ ... يزيد من دخل المنشأة وفي الوقت نفسه دخله الخاص .

وهكذا فإن المصلحة الجماعية والمصلحة الفردية يسيران جنباً الى جنب والتناحر بين هاتين المصلحتين يتلاشى . ذلك انه اذا كان من الخطأ والضرر

إنكار وجود المصلحة الخاصة بأي ثمن وتوحيدها بالمصلحة الجماعية ، فإننا نستطيع القول ان تكوين الدخل الشخصي على اساس المبادىء التي عرضناها يقترب اكثر فأكثر من الحياة الاجتماعية التي يتكلم عنها ماركس والتي يتجلى فيها « عمل البشر المتشاركين بحرية ، والفاعلين بوعي ، والمسيطرين على حركتهم الاجتماعية الخاصة [٢] » .

ان المنتجين يقررون الآن بأنفسهم نسبة الدخل ، اي نسبة الارباح الصافية المتحققة خلال السنة الجارية التي ستقتطع وتوضع في صندوق المنشأة (مبالغ التداول اليومي ، مبالغ آلات الانتاج الاساسية ، مبالغ الاحتياطي ومبالغ الاستهلاك المشترك) . كما يقررون المبالغ التي سيوزعونها فيما بينهم كدخول شخصية . وهم بالطبع يقررون ذلك آخذين بعين الاعتبار التوازن الضروري بين الحاجات المباشرة ومنظورات المستقبل . وقد راح العمال يفهمون اكثر فأكثر ان تلبية حاجاتهم الشخصية منوطة بازدهار المشروع : ولهذا فانهم لا يهملون ما يحتاجه المشروع من اعتمادات متباينة الاغراض .

ومما يدل على نضج مجموعات العمل وتفهمها الكبير للوظيفة الخطيرة التي تمارسها انها زادت في عام ١٩٥٩ نسبة الاموال المخصصة لرأسمال المشروع عما كانت عليه عام ١٩٥٨ . واذا ما اعتبرنا الرقم ١٠٠ هو نسبة الحصص المقتطعة من دخل المشروع الصافي عام ١٩٥٨ من اجل رأس مال المشروع من جهة ومن اجل الدخول الشخصية من جهة اخرى ، فان هذه النسبة قد ارتفعت عام ١٩٥٩ الى ١٥١٫٦ من الجهة الاولى والى ١٣٣٫٩ من الجهة الثانية .

لقد اعطى النظام الجديد لتوزيع الدخل نتائج ممتازة من العام الاول لتطبيقه . وهكذا حققت المنشآت في النصف الاول من عام ١٩٥٩ دخلاً خاماً

---

(٢) : « رأس المال » .

يزيد بنسبة ١٦٪ على الدخل الخام المتحقق في الفترة نفسها من عام ١٩٥٨ ، بينما زاد الدخل الصافي بنسبة ٣٢٪ . وهذا يثبت ان مجموعات العمل اهتمت بتحقيق انتاجية أعلى . وبالطبع ، ان هذا النظام لم يكتمل وما يزال امامنا عمل كثير بشأنه .

وهكذا فإن المنظمات الاقتصادية ، اي مجموعات العمل، تجد نفسها منقادة الى البحث عن احتياطيات داخلية جديدة ، ولا سيما عن طريق زيادة انتاجية العمل وتخفيض تكاليف الانتاج وتحسين التنظيم الخ ... ونظام التعويض يلعب هنا دوراً بالغ الاهمية اذ يثير اهتمام العامل بنجاح المنشأة .

تعويض العمال

ان نظام توزيع الارباح الذي يسمح للمنظمات الاقتصادية بالتصرف بالارباح الصافية ، وبأن تقرر بنفسها ما ستخصصه منها لدخول العمال الشخصية ولصناديقهم المختلفة ، قد خلق وضعاً جديداً فيما يتعلق بتعويض العمال . ان نظام التعويض هذا يجب ان يصبح اساساً لسير افضل للمنشأة ، فيسمح لها بزيادة الانتاجية وعقلنة الانتاج .

اما فيما يتعلق بعناصر نظام التعويضات فإن اهمها هي التالية : ١ً – الدخول الشخصية الدنيا، ٢ً – التعرفة، ٣ً – اشكال الحث والتحريض من مكافآت وجوائز ومعايير ، الخ ...

الدخول الشخصية الدنيا

ان الدخول الشخصية الدنيا هي احد المعايير الرئيسية لتوزيع ارباح المنظمات الاقتصادية . وهذه الدخول هي بمثابة معيار لكمية العمل المحققة من

قبل المنظمة الاقتصادية ومن قبل كل عامل على حدة . والدخول الشخصية الدنيا هي في الواقع ذلك الجزء من دخل المنظمة الاقتصادية الذي لا تدفع عنه المنظمة ضرائب للمجتمع ، والذي هو في الوقت نفسه معيار ستحدد على اساسه الضريبة التي ستدفعها المنظمة عن باقي الدخل .

بيد ان دور الدخول الشخصية الدنيا مزدوج في الوقت الراهن . فهي تعتبر اساساً لتحديد التزامات المشروع تجاه المجتمع ، ولها في الوقت نفسه طابع اجتماعي ، وظيفة حماية ، لأنها الحد الادنى من الدخل الشخصي الذي يضمنه المجتمع للعمال . ولهذا فإن هذا الدخل محدد بقانون اتحادي ، وعلى اساس اسعار ١٩٥٧ مؤقتاً . لكن لا بد ان نشير الى ان تحديد الدخول الشخصية الدنيا يتفاوت من منشأة الى اخرى ، وحتى في المنشآت التابعة لفرع اقتصادي واحد . وقد اتخذت تدابير كثيرة لمعالجة هذا الوضع ، لكن لم يوضع بعد حل نهائي . وبفضل هذه التدابير انتفى التباين الكبير بين مستوى الدخول الشخصية الدنيا في شتى المنظمات الاقتصادية وفي شتى الجمهوريات .

ونستطيع ان نقول بشكل عام ان وضع المنظمات الاقتصادية قد تحسن : فـ ٧٥ ٪ من المنظمات الاقتصادية رفعت مستوى دخولها الشخصية الدنيا ، و١٦ ٪ حافظت على المستوى السابق ، و٩ ٪ فقط خفضته .

وقد كان لتعديل الدخول الشخصية الدنيا أثر ايجابي آخر على المنظمات الاقتصادية : فالدخل الشخصي بمختلف اشكاله لم يعد متعلقاً بالحد الادنى من الدخل كما كانت الحال عام ١٩٥٨ . ان المنظمات الاقتصادية حرة الآن في تنظيم العلاقات الداخلية حسب حاجاتها . والدخول الشخصية الدنيا ما عادت تشكل في اي حال من الاحوال عقبة في وجه المنظمة الاقتصادية ، فهذه المنظمة تستطيع الآن ان تقيم علاقات التعويض التي تناسبها .

ولا نستطيع إلا ان نشير في النهاية الى ان مناقشات كثيرة قامت حول مبدأ الدخول الشخصية الدنيا . فقد قيل انها تجعل العمال يقفون موقف اللامبالي من الانتاج ، وانها لا تحث على رفع الانتاجية المنخفضة . ولهذا السبب اقترحت بعض المنظمات الاقتصادية ان يحدد الحد الادنى من التعويض بالعمل المقدم لا بعدد ساعات العمل . لكن اذا ما قبلنا بهذا الاقتراح ، فلا بد ان نقبل ايضاً بتحديد مقاييس موحدة لمعايير العمل . والحال ان التجربة اثبتت ان هذا مستحيل . ولهذا تركت المنظمات الاقتصادية مهمة تحديد المعايير آخذة كل منها بعين الاعتبار وضعها الخاص. واذا ما حددت الدخول الشخصية الدنيا بالعمل المقدم، أفسح المجال من جديد امام التدخلات الادارية المتعلقة بالقيمة الواقعية للمعايير .

ان كل منظمة اقتصادية معنية بزيادة الانتاجية ، وهي التي تقع عليها بالدرجة الاولى مهمة تقرير هذه المسائل، آخذة بعين الاعتبار التدابير المتخذة من قبل المجتمع في هذا الميدان . ان العمال الذين لا يعطون نتائج حسنة في المراكز التي يشغلونها يجب ان ينقلوا الى حيث يعطون نتائج افضل ، والعمال الذين لا يظهرون اي اهتمام بالعمل يجب ان يستبدلوا بعمال يهتمون بتقديم عمل افضل حتى يحصلوا على تعويض افضل .

وعلى كل ، فمن المؤكد ان وظيفة الدخل الشخصي الادنى لم تدرس بعد بما فيه الكفاية ، وانه لا يمكننا بالتالي ان نصدر حكماً قاطعاً نهائياً .

التعرفات

ان المنظمة الاقتصادية تحدد بحرية سياستها التعرفة ، او بتعبير أدق تختار بحرية طرق تعويض العمال وتثبيت القواعد التي يجب ان يكافأوا على اساسها .

والقانون يضمن في النظام الحالي حقوق المنظمة هذه . فهي وحدها التي

تقرر قاعدتها التعرفية ، دونما تدخل احد من خارجها ويتص القانون على ان التعرفة تصبح مشروعة ما إن يقرها مجلس المنظمة العمالي ، لكنها لا تصبح سائرة المفعول إلا بعد ان تتحقق الرقابة الاجتماعية من انها مناسبة لمصالح المجتمع . ومصلحة المجتمع هي ان يطبق مبدأ التعويض حسب العمل المقدم كمحرض في الوقت نفسه على زيادة الانتاجية العامة للعمل .

وإقرار التعرفة يمر بمرحلتين : ١ً – المرحلة التمهيدية . ٢ً – الإقرار النهائي . وهدف المرحلة التمهيدية هو حث المنظمة الاقتصادية على ان تدرس بالتفصيل وضعها الخاص وامكانياتها وحاجاتها ، حتى يمكن للتعرفة ان تكون حقاً أداة لسير العمل سيراً حسناً ، لا ذريعة لزيادة اسمية صرف لدخول العمال الشخصية .

والمعطيات التي يجري جمعها خلال هذه المرحلة التمهيدية توضع بالدرجة الاولى تحت تصرف المجلس العمالي للمنظمة الاقتصادية حتى يستعين بها عند تقريره التعرفة . لكنها تنقل فيما بعد الى اللجان الشعبية في الكومونات ، والى مجالس المنتجين ، والى الاجهزة النقابية حتى يمكن لهذه المؤسسات ان تمارس رقابة اجتماعية على التعرفة .

ولقد اتضح ان اعمال المرحلة التمهيدية كبيرة النفع ، فكثيراً ما بدلت المنظمات الاقتصادية رأيها بعد ان حللت الوضع على ضوء المعلومات التي توافرت لديها بصدد مستوى الدخول الفردية وتوزيع الربح الصافي بين الدخول الشخصية ومخصصات الصناديق. وقد بين لها هذا التحليل ان توقعاتها لم تكن مستندة الى اساس سليم ، وان بعض النفقات المتوقعة ستظل بلا تغطية .

وبوجه عام فهمت المنظمات الاقتصادية هدف هذه المرحلة التمهيدية ، وادت الأعمال اللازمة على الوجة المرام. وهذه هي على الأخص حالة المنظمات الاقتصادية الكبيرة . وبالمقابل حاولت المنظمات الصغيرة احياناً ان تصور الوضع بصورة غير دقيقة ، وقامت على الأخص بتوقعات لا اساس لها من

الصحة بهدف ايجاد مبررات لزيادة التعويض .

لكن المنظمات الاقتصادية ، اذا نظرنا اليها في مجموعها ، كان لها موقف ايجابي فيما يتعلق بوضع القواعد التعرفية. وقد برهنت على تحسسها بالمسؤوليات وعلى نضج جدير بالتقدير والثناء. وقد كان تعاونها مع اجهزة اللجان الشعبية والنقابات كبيراً ومفيداً ، الشيء الذي سمح باتباع التعليمات العامة المتخذة من وجهة نظر المصالح الاجتماعية .

وقد لوحظ بالنسبة الى عام ١٩٥٩ زيادة عامة في مستوى التعرفات قدرها ١٠٪ . وهذه الزيادة ليست نتيجة التعديلات التي ادخلت على المنظمات الاقتصادية فحسب، بل كانت ايضاً نتيجة الاتجاه الذي اظهرته هذه المنظمات لتحقيق نوع من التنسيق والانسجام بين مستويات التعرفات في اطار فرع واحد او حتى عدة فروع بين المناطق المختلفة : فالفروق التي كانت قائمة كانت تمنع احياناً المنظمات الاقتصادية من انتهاج سياسة تعرفية مناسبة لحاجاتها. واذا كانت زيادة التعرفات قد ظلت بوجه عام ضمن حدود معقولة، فهذا بفضل التدخل المناسب للنقابات وغيرها من العوامل الاجتماعية .

وقد شملت زيادة التعرفات جميع فئات العمال والمستخدمين في الاقتصاد . لكن نسبة الزيادة كانت اكبر ، كما هو طبيعي ، بالنسبة الى العمال المختصين والرفيعي الاختصاص منها بالنسبة الى انصاف المختصين وغير المختصين . واذا ما اعتبرنا الرقم ١٠٠ هو نسبة التعرفات لعام ١٩٥٨، فإن زيادتها عام ١٩٥٩ اخذت الشكل التالي :

العمال	الرفيعو الاختصاص	المختصون	انصاف المختصين	غير المختصين
نسبة الزيادة	١١٤و٦	١١٦و١	١١٠و٦	١٠٧

وتزاد نسبة هذه الزيادة فيما يتعلق بالاطارات القيادية . ففي ١٠ فروع صناعية من اصل ٢١ ، تجاوزت نسبة زيادة تعرفات مديري المنشآت ٢٠ ٪ ، وفي ٣ فروع تجاوزت ٣٠ ٪ .

وفي بعض الحالات استهلكت زيادة التعرفات كامل او الجزء الاكبر من تلك الحصة من الدخل الصافي التي كانت توزع على جميع العمال بصفة دخل شخصي . واذا ما افترضنا ان المنظمة الاقتصادية حققت نفس القدر من الارباح الذي حققته في العام الماضي ، فإن العمال غير المختصين الذين لم يحصلوا على زيادة في التعرفات ، او الذين لم يحصلوا إلا على زيادة طفيفة ، سيتضاءل دخلهم الشخصي في عام ١٩٥٩ . وهذا شيء شاذ وغير طبيعي . ان زيادة دخول الفئات العليا من العمال يجب ألا تكون نتيجتها إنقاص دخول الفئات الدنيا . والطبيعي هو ان تزداد دخول الفئات الأخيرة بدورها ، وان بنسبة أقل . واذا كانت تعرفات الفئات الدنيا قد ظلت على ما كانت عليه عام ١٩٥٨ ، فقد كان الواجب يقضي بإجراء اللازم لتأمين الدخول نفسها لها في الشروط نفسها .

وخلاصة القول ان نظام توزيع الدخول هذا قد اثبت صلاحيته . واذا كانت فيه بعض النواحي السلبية ، فلا بد من العمل على تلافيها عن طريق دراسة التجارب التي اكتسبتها شتى المنظمات الاقتصادية ، وعلى تطوير النظام ولا سيما فيما يتعلق بمبدأ التعويض حسب العمل المقدم .

اشكال التعويض التشجيعية

تبذل المنظمات الاقتصادية قصارى جهدها لزيادة انتاجية العمل ، وبالتالي الارباح ، عن طريق وضع اسس مناسبة للتعويض الجماعي والفردي . وقد خصت مشكلات معايير العمل من هذه الناحية باهتمام كبير ، وتجلت رغبة في

جر اكبر عدد ممكن من العمال للعمل على اساس نظام المعايير .

ان التعويض حسب العمل المقدم مطبق في فروع الصناعة كافة تقريباً وفي البناء ، وكذلك في التجارة والنقل جزئياً . واكثر مقاييس العمل الفردي شيوعاً هو المعيار ، لكن هناك ايضاً انظمة اخرى كالاتفاق . ونسبة العمال الذين يعملون على اساس المعيار ، اي الذين يُعوضون على اساس العمل المقدم، تتفاوت بين فرع صناعي وآخر . إلا ان النسبة العامة هي ٦٥ ٪ .

وقد اخذ عدد كبير من المنظمات بنظام المكافآت التشجيعية . بيد ان الكثير منها لا يطبقه . والاسباب التي تورد متباينة : نقص المصادر ، نقص الاطارات المختصة لتطبيق النظام ، الخ ...

وقد وزعت المكافآت على ٤ ٪ من العمال العاملين في مشاريع النقل كما دل الاستقصاء الذي جرى فيها . وهذه ادنى نسبة . وبالمقابل وزعت المكافآت على ١٠٠ ٪ من العمال العاملين في بعض مشاريع الصناعة الكهربائية وصناعة الورق والخشب والجلد والنسيج . وبصورة عامة ، يتلقى ٢٠ ٪ من عمال المشاريع التي شملها الاستقصاء مكافآت .

والشكل الرئيسي للتشجيع الجماعي الذي تطبقه غالبية المنشآت هو نظام « الدخل الشخصي الاعلى من الدخل المحدد بالتعرفة » . بيد ان بعض المشاريع بدأت تطبق نظام التعويض على اساس وحدة النتاج ، وبدأ غيرها بتطبيق نظام المعايير الجماعية . كما ان هناك منظمات اقتصادية شرعت تفكر بإدخال انظمة جديدة للتشجيع . وواضح ان مسألة اشكال التشجيع تتعلق بالوضع الموضوعي والذاتي لكل مشروع على حدة . ومن الخطأ العمل على دفع المشاريع الى تبني شكل معين دونما اعتبار لظروفها الخاصة .

وفي النهاية أعتقد انه من الضروري ان أنوه بأن نظام توزيع الدخل ، وضمن هذا الاطار نظام الدخول الشخصية المطبق في مشاريعنا ، قد بررا

آمالنا ، وبأنهما يشكلان مرحلة جديدة في تطورنا الاجتماعي ، وبأن تطورهما المقبل سيمحو آخر آثار نظام الأجر ، وبأنهما سيحولان الأجـير السابق الى منتج حر لا تقرر أرباحه من الأعلى، ودخله يتعلق به وحده وبعمله وبنجاح منظمته الاقتصادية .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

كانون الأول ١٩٥٩



نظام التعويض

ميكا سبيلياك

ان طرائق التوزيع او التعويض عن العمل المقدم ونتائج هذا العمل تمر بعدة مراحل، بدءاً من اشكال الدفع البسيطة الى اشكال الحث المادي المعقدة. وهذه الطرائق مرتبطة دوماً بالمرحلة والشروط التي ترى فيها النور .

ان اشكال التعويض تعكس في الواقع تطور القوى المنتجة ووضع الطبقة العاملة في حضن المجتمع . ولهذا فمن الطبيعي ان تكون اشكال التعويض في يوغوسلافيا اليوم مختلفة عما كانت عليه في المرحلة التي تلت الحرب العالمية الثانية مباشرة ، والتي كانت فيها المنشآت اليوغوسلافية اقل عدداً وأهمية وتطوراً .

ويمكننا على وجه الاجمال ان نقول ان مبدأ التعويض الاشتراكي حسب العمل المقدم قد مر بمرحلتين : في المرحلة الاولى ، حيث كانت قوى الانتاج غير متطورة ، كان لا بد من تطبيق مبدأ التسيير الاداري للاقتصاد ، وكانت الدولة هي المنظم الرئيسي للنشاط الاقتصادي . لكن مع التطبيق اتضح ان هذا النظام لا يحث بما فيه الكفاية الروح الخلاقة لدى البشر العاملين. وبرزت بعض التناحرات بين مصالح الشغيلة والمشاريع واجهزة الدولة . فقد كان من مصلحة اجهزة الدولة على سبيل المثال ان تحدد معايير للعمل مرتفعة ما أمكن . وبالمقابل كان الشغيلة يسعون الى تخفيضها حتى يربحوا اكثر بعمل

أقل . ولم تكن مصلحة العامل المادية ومستوى حياته يتعلقان آنذاك بكمية العمل المقدم . أضف الى هذا ان هذا النظام ادى الى تسوية الارباح ، لأن امكانية تفاوتها حسب نتائج العمل كانت معدومة تقريباً. ومن هنا كان ذلك النظام يشكل عاملاً سلبياً . وكانت الدولة تضع نفسها الى حد ما فوق المجتمع والشغيلة . ولم يكن للطبقة العاملة الا دور ثانوي تلعبه . ولم تكن مبادرة الشغيلة تتجلى بما فيه الكفاية . وكانت أرباحهم تشتمل دوماً على عناصر من نظام الأجر المميز للعصر الذي كان فيه العمال « يبيعون » قوة عملهم لمالك وسائل الانتاج الذي يهيمن على فائض عملهم .

وقد كان لا بد من تغيير هذا النظام لتحرير قوى المجتمع وتشجيع الروح الخلاقة لدى ملايين الشغيلة . والنظام الاقتصادي الجديد ، الذي دخل حيّز التطبيق عام ١٩٥٢ ، يقوم على اقتصاد السوق العامل في اطار التوجيه المخطط والتسيير الذاتي العمالي للمنشآت الاقتصادية . واهم ما يميز هذا النظام نهجه الجديد في توزيع الدخل الذي يجري تبعاً للمبادىء التالية :

– توفير شروط عمل وموارد متساوية تقريباً لجميع المنشآت خلال عملية التوزيع .

– القيام بتوزيع الدخل المتوافر تبعاً لمقياس موضوعي محدد مسبقاً .

– ربط موارد المنشآت المادية بنتائج تسييرها . وهذا التوزيع حسب العمل المقدم يشكل قوة محركة اساسية لحث جميع العوامل على بلوغ اعلى حد من النتائج في العمل .

– تمكين المجموعات العمالية من ان تتولى بنفسها ، بعد وفائها بالتزاماتها تجاه المجتمع ، التوزيع الداخلي للمداخيل تبعاً للنجاحات المتحققة في العمل، ورسم سياسة مستوى افرادها الاجتماعي وتحديث منشأتها .

– منح مجموعات العمل موارد كافية تسمح لها بأن تمارس بنجاح اكبر

وظائفها وبأن تؤمن في الوقت نفسه الموارد اللازمة للحاجات الاجتماعية العامة .

وقد تحسنت آلية التوزيع تدريجياً وفق المبادىء المذكورة اعلاه. فكلما تعززت الطاقة الاقتصادية للمجتمع وقدرة الطبقة العاملة على تسيير الاقتصاد ، تحسن وتقدم نظام التوزيع بدوره ، واتسعت حقوق الشغيلة سواء أفي مجال تسيير المنشآت ووسائل الانتاج ام في مجال التوزيع والتعويض .

آلية التوزيع

لقد تحققت هذا العام، ١٩٦١ ، خطوة اخرى الى الامام في طريق وضع هذه المبادىء موضع تنفيذ . وسوف نعرض فيما يلي آلية التوزيع بين المجتمع ومجموعات العمل .

ان الدخل الاجمالي الذي يستخدم كنقطة انطلاق في التوزيع ، يمثل قيمة المنتجات التي حققتها المنشأة في السوق .

وتقتطع اولاً من الدخل الاجمالي تكاليف اعادة الانتاج (تكاليف الانتاج) . فالمنشأة تدفع لصندوق الصيانة التابع لها مبلغاً يعادل قيمة النقص (الاهتراء) الذي لحق بالآلات والوسائل الأخرى اثناء عملية الانتاج. وقبل البدء بالتوزيع تقتطع المنشأة ايضاً من الدخل الاجمالي قيمة المواد الاولية والمواد الاخرى التي استهلكت في الانتاج . ومن الطبيعي ان تهتم مجموعات العمل بالاقتصاد في المواد الاولية وفي المواد الاخرى ، لأن أهمية الدخل والموارد المادية التي تملك حق التصرف بها تابعة جزئياً ، كما سنرى ، لهذا التوفير .

ثم ان المنشآت ملزمة بأن تدفع الضريبة الملحوظة لرقم الاعمال المتمثل في

قيمة الانتـــاج والخدمات المتحققة . وتستخدم هذه الأداة لتنظيم السوق ، ولزيادة او تحديد استهلاك مختلف السلع . وهـذه الوسيلة التي تضمن للمجتمع موارده تسمح في الوقت نفسه بوضع المنشآت في شروط متماثـلة فيما يتعلق بتسيير وتصريف منتجاتها في السوق .

والمنشآت ملزمة ايضاً بأن تدفع ايضاً من الدخل الاجمالي الفوائد المستحقة عن الأموال الموضوعة تحت تصرفهـا ، أي عن القيمـــة الاجمالية لرأسمالها المتـــداول والوسائل المخصصـة لتوسيع وتحديث المنشأة ، وعن القيمة غير المستهلكة للوسائل الأساسية ، من آلات ومبـانٍ وانشاءات الخ ، التي هي ملكية اجتماعية . وهذه الفوائد تدفع لصندوق التوظيف التـــابع للمجتمع بهدف تمويل التنمية المتواصلة للاقتصاد . (اذا منحت المنشأة قرضـاً ، تحتم عليها ان تسدده في اجل مسمى ومقـابل فائدة محددة) . والمنشآت تدفع بصورة عامة فائدة قدرها ٦٪ عن قيمة الوسائل الاساسية ورؤوس الأموال المتداولة (رأس المال الاجتماعي) التي تسيرها .

ان إلزام المنشآت بدفع ضرائب يهدف اولاً الى تحقيق المساواة في الشروط التي تمارس فيها نشاطها . فالمنشأة التي تملك آلات غير حديثة تدفع ضريبـة أقل . ولهذا فهي مرغمة على توظيف مجهود بشري اكبر . ومن الطبيعي ان تتمتع المنشأة التي تملك آلات احدث ، في هـذه الشروط ايضاً ، بامتيـــاز يحث مجموعات العمل على تنمية البنية العضوية لمواردهـا . اضف الى ذلك ان هذه الاداة تدفع بالمنشآت الى أن تستخدم استخداماً افضل وسائلها الأساسية ورؤوس اموالها المتداولة . والفوائد تمثل حداً ثابتاً ولا بد من سدادهـا مهما يكن مقدار الدخل المتحقق . اذن ، اذا ما استخدمت المنشأة آلاتها بصورة عقلانية ، خف ثقل هذه الفوائد على مداخيلها ، واتيحت لهـا امكانية زيادة مواردها .

وبعد اداء هذه الالتزامات يمثل الباقي « دخل المنشأة » . ويقتطع عـادة

١٥٪ منه للحاجـات العامة (باستثنـــاء بعض الفروع الاقتصادية التي يراد تشجيع تطورها كالمناجم والزراعة الخ.) والباقي يشكل « الدخل الصافي » الذي تتصرف به بحرية المجموعة العمالية والذي يوزع بين المداخيل الشخصية ومختلف صناديق المنشأة. ومن المداخيل الشخصية للشغيلة يدفع قسط للضمان الاجتماعي وللكومونة . وعلى هذا فإن مداخيل الكومونة منوطة بالمداخيل الشخصية للمواطنين الذين يعيشون في ارضها . واذا كان الشغيلة اكثر انتاجاً، واذا كان ربحهم اكبر ، كانت كومونتهم اغنى وشروط الحياة فيها افضل .

ان ٢٠٪ من المبلغ الذي تقتطعه مجموعة العمل لاعتماداتهـا المختلفة ، يخص الكومونة. وهذه الموارد تستخدم بهدف تطوير الاقتصاد ومستوى الكومونة الاجتماعي .

وأدوات التوزيـع هذه كافة محددة مسبقاً بالقوانين. اذن فبإمكان مجموعات العمل ان تعرف سلفاً التزاماتها تجـاه المجتمع ، فهي بالتالي تعرف الاتجـــاه المطلوب منهـــا في العمل وتسيير المنشأة ، وتلقى في الوقت نفسه التشجيع للوصول الى نتائج افضل في نشاطها الاقتصادي .

ويمكن ان نصور مخطط التوزيـع على النحو التالي :

الدخل الاجمالي

الفوائد	ضريبة رقم الاعمال	التكاليف المادية	الاهتراء	دخل المنشأة الاجمالي

مساهمة في الحاجات الاجتماعية العامة	الدخل الصافي

ارصدة الاحتياطي	ارصدة الاستهلاك	المداخيل الشخصية (الخام)	ارصدة التسيير

مساهمة لصالح الكومونة	مساهمة في الضمان الاجتماعي	المداخيل الشخصية (الصافي)

بعض مميزات نظام التوزيع

لقد وصف ماركس عملية التوزيع في المجتمع الاشتراكي على النحو التالي: تقتطع الوسائل المستهلكة في الانتاج من النتاج الاجتماعي الخام ، ثم تقتطع الوسائل الضرورية لتوسيع الانتاج وتلبية الحاجات المشتركة (المدارس ، المؤسسات الصحية ، الخ) وحاجات العاجزين عن العمل . أما سائر الوسائل فتوزع بين منتجي المجموعات بالتناسب مع عملهم .

وآليتنا في التوزيع قائمة على هذا التصور . فكل مجموعة عمل هي رابطة حرة للمنتجين تسير ، باسم المجتمع ، وسائل الانتاج الاجتماعية . ومجموعة العمل ، المعنية بالانتاج ، والمجندة لطاقاتها كافة ، والمستخدمة وسائل الانتاج الموضوعة تحت تصرفها بصورة عقلانية ، تسعى الى تحقيق انتاج مرتفع وجيد ورخيص ما امكن . ومجموعة العمل التي تحسن تسيير منشأتها تحقق مداخيل عالية لنفسها وللمجتمع وللكومونة التي تحقق نشاطها في ارضها . وانما ههنا تكمن المصلحة المشتركة لجميع المساهمين في الانتاج والتوزيع الاجتماعيين .

ومما تجدر ملاحظته ان تكاليف اعادة الانتاج (تكاليف الانتاج) التي تكلمنا عنها لا تشتمل على « تكاليف اليد العاملة » . وليست المسألة بالنسبة

الينا مسألة شكل ، بـــل هي مسألة مضمون ومحتوى . ان « قيمة » اليد العامـلة لا تدخل في حساب التكاليف الا اذا كان الشغيلة ينتجون لحساب مالك لوسائل الانتاج يستولي على الدخل ويتحكم في فائض نتاج العمل ويدفع للعمال باعتبارهم يداً عاملة مأجورة . اما في نظام التسيير الذاتي العمالي فـإن الشغيلة يحققون المداخيل بصورة مشتركة ويتقاسمونها مع المجتمع ، وما يتبقى بعد هـذه القسمة يترك لتصرفهم الحر . وطبيعي انهم اذا زادوا الانتاج او حسنوه او حققوه مع تقليل عــــدد الاعضاء العاملين ، تلقى كل منهم حصة اكبر من الدخل المتحقق .

التوزيع داخل مجموعات العمل

بعد توزيع الدخل بين المجتمع ومجموعة العمل ، تبدأ المرحلة الثانية مـن هذه العملية ، اي التوزيع الداخلي في المنشأة او توزيع الدخل الصافي .

ان الدخل الصافي الذي تحققه المنشأة يوزع مـن قبل مجموعة العمل او المجلس العمالي بكل حرية ، وتبعاً لنتائج العمل وشروط الانتـاج وحاجات المنشأة .

اذن فالمجموعة العمالية توزع الدخل الصافي بين :

أ – المداخيل الشخصية للمنتجين .

ب – ارصدة احتياطي المنشأة .

ج – توسيع وتحديث المنشأة .

د – بنـــاء وتجهيز مؤسسات الخدمات الاجتماعية (المساكن ، المطاعم العمالية ، دور حضانة الاطفال ، الخ) .

وتحاول المجموعات العمالية قدر جهدها ان تربط المداخيل الشخصية بنتائج العمل ليتحقق المبدأ الاشتراكي عن التعويض حسب العمل . وقد كان عدد كبير من المنشآت يتبنى الى عهد قريب المبدأ بالمسمى بالتعرفة في توزيع الدخل . وتقوم هذه الطريقة على تحديد « الربح الاساسي » لكل مركز عمل ، اي لكل عامل ومستخدم بما في ذلك مدير المنشأة . وطبيعي ان مراكز العمل التي تتطلب معارف مهنية اكثر والتي تقع فيها على عاتق شاغليها مسؤولية اكبر ويواجهون مصاعب أشق ، تحدد لها ارباح اساسية مرتفعة نسبياً. وعلاوة على ذلك تحدد الانظمة المراكز التي سيقاس فيها العمل تبعاً للمردود ، وبالتالي نسبة الارباح . وتجري الحسابات مرة كل ثلاثة اشهر، وتحدد ميزانية المنشأة مرة كل عام. وبعد تغطية جميع نفقات الانتاج وسداد جميع الالتزامات تجاه المجتمع، يجري حساب كمية الدخل الصافي الذي يوضع تحت تصرف المجموعة . ويكون هذا الدخل ، بشكل عام ، اكبر من المجموع الاجمالي للارباح التي حققها العمال في مراكز عملهم . ويقرر المجلس العمالي ، آخذاً بعين الاعتبار النتائج التي حققتها المنشأة وحاجات المجموعة ، يقرر الحصة التي سترصد من الدخل الصافي لمختلف الصناديق والارصدة ، والحصةالتي سترصد لأرباح الشغيلة والمستخدمين. ولما كان الشغيلة والمستخدمون يساهمون في توزيع فائض نتاج العمل ، فإنهم يتلقون في مجرى السنة علاوة على الارباح الشهرية المنتظمة مبالغ تعادل احياناً قيمة عدة اجور شهرية .

وهناك حالات لا يسمح فيها نقص الموارد بدفع الارباح المتحققة في مركز العمل . وفي هذه الحال يتقاضى العمال ارباحهم مخفضة بنسبة محددة ، ٩٠ او ٩٥٪ على سبيل المثال من المبالغ التي حققوها في مراكز عملهم. وحتى يكون العمال جميعاً قادرين على سد حاجاتهم الاساسية ، فقد حددت الدولة حداً ادنى شهرياً مضموناً لكل عامل . واذا ما عجزت احدى المنشآت عن دفع هذا الحد الادنى ، وهذه حالة نادرة ، تتكفل به اللجنة الشعبية للكومونة.

واذا ما عجزت المنشأة لمدة طويلة من الزمن عن تأمين الموارد اللازمة لدفع الاجور ، اتخذت عدة تدابير لإصلاح امرها ، ثم تجري تصفيتها إن لم تنجح تلك التدابير .

ضرورة تحسين طرائق التوزيع

بالرغم من النواحي الايجابية في آلية التوزيع هذه ، يدور الحديث الآن في العديد من المنشآت عن ضرورة تحسينها وتلاؤمها مع الشرط الجديد للشغيل باعتباره منتجاً ومسيراً في آن واحد .

والواقع ان طريقة التوزيع التي عرضناها والتي طبقت حتى الآن لا تحث العامل إلا بصفته منتجاً ، لأن الجزء الاعظم من ارباح العمال يحدد على اساس النتائج التي حققوها في مراكز عملهم . ولهذا كان العمال يسعون الى رفع قيمة التعرفات . وبالمقابل كانت الارباح المتحققة نتيجة التسيير الجيد للمنشأة ضئيلة نسبياً . وبالتالي لم يكن العامل محرضاً بما فيه الكفاية على الوصول الى نتائج افضل دوماً بالاشتراك مع كل مجموعة العمل . اذن فقد كان هناك نوع من عدم الانسجام بين طريقة التعويض تبعاً للنتائج المتحققة في مراكز العمل وبين شرط العامل بوصفه مسيراً للمنشأة . والواقع ان الارباح تتعلق في الحقيقة بمجمل نشاط المنشأة ، في حين ان وعي العامل كان محدداً في غالب الاحيان بدوره كمنتج . وكانت المشكلات الخاصة بمركز عمله كمشكلة الآلات وعملها والمعايير وامكانية تجاوزها وعلاقته برؤساء الورديات الخ ، تشرط آفاقه وتحدها .

واذا كنا ننطلق من مبدأ التوزيع « لكل حسب عمله » فمن الواجب ان نحدد ما نعنيه بكلمة « عمل » و « نتائج العمل » . فباعتبار ان العامل منتج ومسير معاً ، لذا فلا يمكن ان ينحصر عمله والنتائج التي يحققها في نطاق

مركز عمله ، بل يجب ان تعـانق مجمل نشاط المنشأة . اذن فـ « العمل » لا يعني توظيف القوة الجسدية بهدف خلق نتاج معين فحسب ، بل العمل هو ، في هذه الشروط ، تطبيق طرائق تنظيمية او تكنولوجية جديدة وجيدة ، والاستخدام العقلاني لوسائل الانتاج والمواد ، الخ .

وعلى هذا فقد كان من الضروري الاتجـاه نحو اشكال في التوزيع تربط بشكل اوثق واكمل الدخل الشخصي لكل عامل ، لا بنتـائج العمل الفردية فحسب ، بل ايضاً بنجاح المنشأة في مجملها .

هذه مشكلة . اما المشكلة الثانية فهي التالية :

ان عمـال المنشأة يعملون في اقسام وشعب متنوعـــة ، ومن المفهوم ألا تستطيع جميع الوحدات التنظيميـة الحصول على نتائج متماثلة . ففي هـــذا القسم على سبيل المثال يقتصد العمال ، وفي ذاك يسرفون في استعمال المواد . ومع ذلك شارك العمال في عدد كبير من المنشآت ، وعلى قدم المساواة ، في توزيع دخل المنشأة ، ونالوا حصصاً متعـادلة من نتائج العمل . ان مبدأ التوزيع حسب العمل يفرض ان يتلقى العـــمال والمستخدمون مداخيلهم الشخصية تبعاً لنتائج العمل التي حققتها الوحدة التنظيمية التي يعملون فيها .

والمشكلة الثالثة هي مشكلة المقاييس الفردية للعمل والنجاح . ان قسماً من اعضاء مجموعة العمل ، ولا سيما المهندسين والفنيين الخ ، يتلقون في غالب الأحيان ارباحاً لا تمثل نتيجة عملهم . ولهذا فإن النجاحات العينية لا تجـد تعبيرها الكافي في سلم الارباح الذي لا يتفـاوت بمقدار تفاوتها . ومثل هـذه الممارسة مخالفـة لمبدأ التوزيع حسب العمل . وبالفعل ، انها لم تحث بما فيـه الكفاية الاطارات القـادرة ، بمقترحاتهـا التنظيمية وغيرهـا ، على مساعدة المجموعة على زيادة انتاجية العمل وتحسين التسيير .

ويجدر بنا ان نشير ايضاً الى مظهرين اجتماعيين هامين من العمليات التي تدور في الوقت الراهن داخل مجموعات العمل .

اننا نلاحظ اولاً ان ممثلي العمال والمستخدمين المنتخبين ، اي اعضاء المجلس العمالي للجنة التسيير ، هم وحدهم الذين يتخذون القرارات بصدد تسيير المنشأة والتوزيع وغيرهما من المسائل الهامة . ونظراً الى الدرجة الراهنة من التطور ، لا بد من العمل على توسيع نطاق التقرير واتاحة المجال امام جميع اعضاء مجموعات العمل لتسيير وتقرير جميع المسائل الهامة . وهذا سيتيح للانسان الشغيل ان يؤكد نفسه ويحقق نتائج اقتصادية افضل . واذا ما ساهم العامل ، الذي يزداد اهتمامه من الزاوية المادية اكثر فأكثر بالانتاج ، اذا ما ساهم بنشاطاته وقراراته في تحسين التسيير ، فسوف نشهد تحرير قوى ومبادرات جديدة وخلق شروط ملائمة للحصول على نتائج افضل دوماً في الانتاج .

واخيراً اتضح انه لا غنى عن تنسيق العلاقات الاجتماعية داخل المجموعات العمالية . والواقع ان العلاقات في عملية الانتاج حافظت على العديد من آثار الماضي . فحسب التقسيم « الكلاسيكي » للعمل ، ما يزال البشر في منشآتنا ينقسمون الى فئة تأمر وتقرر وتفكر وتنظم وتراقب وتفرض الانضباط ، والى فئة تنفذ الاوامر . وفي احيان كثيرة لا يتعاون الفني مع العامل بالرغم من ان مهمته هي ان يبين له الوسائل التي تسمح بزيادة الانتاجية لخير المصلحة المشتركة . وهكذا نجد ان الفني هو الانسان الذي يراقب العامل ويحدد له المعايير ، اي الانسان الذي يمارس سلطة عليه في الانتاج .

ان التشغيل والتسريح والتعيين في مركز العمل والنقل والترفيع والعقوبات الخ ، امور ما تزال من اختصاص لجان المجالس العمالية ، وليس للعمال المعنيين بها مباشرة من نفوذ كبير عليها . ولهذا فإن العمال ما يزالون في هذا المجال

في وضع تابع وغير متساوٍ الى حد ما .

ان من الواجب ان تلغى جميع هذه التناقضات .

تطور طرائق التوزيع

انطلاقاً من هذه المفاهيم والاهداف يجري الآن داخل المجموعات العمالية وضع طرائق جديدة للتعويض. وسوف نحاول هنا ان نبين الخصائص المشتركة لهذه الطرائق .

ان احد المبادىء الاساسية المحددة لهذه الاشكال الجديدة هو ان المبلغ الاجمالي للدخل الشخصي للمجموعة العمالية يجب ان يرتبط مباشرة وكلية بمجمل النجاح المتحقق في التسيير ، وهـذا شرط اساسي كيما يعبر ربح كل عامل بأمانة عن نتيجة العمل الفردي والجماعي .

والمبدأ الثاني الهام هو ان كسب كل عامل يجب ان يعبر بصورة أكمل عن :

أ – نتائج العمل المتحققة في مركز العمل .

ب – نجاح الوحدة التنظيمية التي يعمل فيها العامل .

جـ – النتائج الاقتصادية للمنشأة منظوراً اليها في مجملها .

فكيف يجري وضع هذه المبادىء موضع تطبيق ؟

يجدر بنا ان نشير الى ان المجلس العمالي يحدد مسبقاً المعايير التي سيقتطع بموجبها من الدخل الصافي المبلغ الاجمالي للمداخيل الشخصية ولأرصدة المنشأة. وهذه المعايير هي التالية : حجم الانتاج المتحقق في السوق ، تكاليف

الانتاج والتسيير ، نوعية وتشكيلة المنتجات ، حاصل الدخل الصافي ، الخ ، اي مختلف العناصر التي يتجلى بها نجاح المنشأة الكامل. وهكذا يجري تحديد حاصل المداخيل الشخصية في كل وحدة قياسيـة للنتاج (الطن ، القطعـة ، الخ). وللمجلس العمالي حق في نسبة من المداخيل الشخصية تعادل ما انتجه وحققه في السوق من وحدات بضاعية .

وعلى هذا ، واذا ما انتج وحقق في السوق عـــدداً اكبر من الوحدات البضاعية،ارتفع المبلغ الاجمالي للمداخيل الشخصية للمجموعة العمالية بأسرها . وسيزداد هذا المبلغ او يتناقص تبعاً لارتفاع او انخفاض تكاليف الانتـاج . كما انه سيتعلق بالنتائج الايجابية او السلبية للمنشأة ، الناجمـة عن التبدلات المحتملة في تشكيلة المنتجات ونوعيتها الخ .

وهكذا تقدر مجموعة العمل مباشرة مردودها الاجمـالي ونتائجه ، وكمية الانتـاج ، وتكاليف التسيير ، والنجاح في السوق . ومستوى انتاجية العمل سيتجلى في توزيع المداخيل الشخصية بـــين عدد يزيد او ينقص من العمال والمستخدمين . فإذا كان الانتاج المتحقق ناجماً عن انتاجية في العمل مرتفعة ، تحققت لعدد ضئيل من العمال مداخيل شخصية كبيرة ، والعكس بالعكس .

فكيف العمل حتى تكون مداخيل العمال الشخصية متلائمة مـــع النتائج التي حققتها الوحدة التنظيمية التي يعملون فيها ؟

للوصول الى ذلك يلجأ الى التقسيم الداخلي التنظيمي للمنشأة الى «وحدات اقتصادية » . وهي عبارة عن مؤسسات مستقلة وشعب تشكل ، من الزاوية التكنولوجية ، وحـدات متفاوتة الاستقلال من الممكن تتبع نتائج التسيير وبخاصة تكاليف الانتاج ضمن نطاقها . والحاصل الاجمالي للمداخيل الشخصية لكل مجموعة عمل يوزع خلال كل مرحلة من مراحل إجراء الحساب بـــين

الوحدات الاقتصادية تبعاً لنتائجها . والوحـدة الاقتصادية التي تتقن التسيير وتعرف كيف تستخدم المواد الاولية والآلات الخ ، ستتلقى حصة اكبر من الدخل الشخصي ، والعكس بالعكس .

بيد ان الوحدة الاقتصادية لا تستطيع ان تعانق النتائج كافـة . ان الوحدة الاقتصادية تساهم في خلق وتوزيع السلع التي ليست هي نتيجة عملها فحسب ، بل ايضاً نتيجة تسيير مجمل المنشأة . فـــاذا عملت المنشأة بصورة جيدة ، كان نصيب الوحدة الاقتصادية من المداخيل الشخصية اكبر مما كان سيأتي لها لو اخذت نتائجها الخاصة وحدها بعين الاعتبار . بـل من الممكن ألا تحقق الوحــدة الاقتصادية اي مداخيل شخصية اذا لم يكن تسيير المنشأة في المستوى المطلوب . لكن حتى في هـذه الفرضية ، سيكون وضع الوحدة الاقتصادية التي عملت بصورة أحسن من غيرها افضل مـــن وضع سائر الوحدات . وعلى هذا فـــإن النتائج التي تحققها مختلف الوحدات الاقتصادية تشكل الاساس الذي ستساهم بموجبه في توزيع المداخيل الشخصية لمجمـــل المنشأة . وبهذه الطريقة يكون العمال معنيين بنجاح وحدتهم الاقتصادية قدر عنايتهم بنجاح مجمل المنشأة .

والمداخيل الشخصية التي تحققها الوحدة الاقتصادية توزع بـــين الشغيلة والمستخدمين التابعين لهـا حسب نتائجهم الفردية ، اي حسب مساهمتهم في النجاح العام للوحدة . اذن فكسب العامـل منوط بعمله وبنجاح الوحدة في مجملها معاً . واذا ما حققت وحدته الاقتصادية نتائج حسنة ، كان نصيبه من الدخل اكبر مما لو اخذ مردوده الشخصي وحــده بعين الاعتبار . وبالمقابل ، من الممكن ألا يحصل العامل على مـا يعود اليه على اساس مردوده الشخصي بسبب سوء تسيير الوحدة الاقتصادية .

ولمزيد من الايضاح سنضرب المثال التالي :

الدخل الصافي للمنشأة	١٠٠ مليون دينار
المرصود للدخل الشخصي	٧٤ » »

الوحدة الاقتصادية	الدخل الشخصي حسب نتائج الانتاج	التغيرات الطارئة على المداخيل الشخصية بسبب انخفاض او زيادة التكاليف	محصلة المداخيل الشخصية المتحققة	المداخيل الشخصية حسب المعايير الفردية للعمل
أ	٢٠ مليوناً	– ٢ مليون	١٨ مليوناً	٢٠ مليوناً
ب	٢٧ »	+ ٧ »	٣٤ »	٢٧ »
جـ	٢٣ »		٢٣ »	٢٣ »

يتضح من هـذا الجدول ان الوحدة الاقتصادية « أ » قد حققت ، بالرغم من تماثل عدد العمال ، اقل ممـا حققته الوحدات « ب » و « جـ » . وعلاوة على ذلك زادت التكاليف . وبموجب المعـايير المستخدمة في قياس النتائج الفردية للعمل ، حقق عمـال الوحدة الاقتصادية « أ » كسباً قدره ٢٠ مليون دينار . بيد ان الوحدة في مجملها لم تحقق سوى ١٨ مليوناً . اذن فعمال هذه الوحدة سيكسبون اقل مما حققوه بعملهم الفردي في مراكز العمل باعتبـار ان مجمل تسييرهم لم يكن عقلانياً وان انتاجيتهم كانت دون مستوى انتـاجية الوحدتين « ب » و « جـ » . امـا الوحدة الاقتصادية « ب » فقد حققت توفيراً هاماً ، ولذا فإن المداخيل الشخصية للعمال ستكون اعلى من الارباح المتحققة بموجب المعايير الفردية للعمل . ان عمـال الوحدة الاقتصادية « ب » سيتقاسمون ، نتيجة الفرق في انتاجية العمل والتوفير المتحقق ، ضعف مـا سيتقاسمه عمال الوحدة « أ » من المداخيل الشخصية .

والمداخيل الشخصية التي يجري تحديدها على هـذا النحو تعدل وتصحح تبعاً لنمو او تناقص النتائج المالية التي حققتها المنشأة في مجملها . وعلى هـذا فإن العامل معني لا بسير وحدته الاقتصادية فحسب ، بل ايضاً بسير المنشأة في مجملها . وبهذه الطريقة يكون مرتبطاً عضوياً ومادياً بمجموعة عمل وحدته الاقتصادية ومجموعة عمل المنشأة على حد سواء . وهـذه الروابط تتوثق لا بتأثير عمله الفردي فحسب ، بل ايضاً بتأثير المردود الذي حققته المنشأة في مجملهـا .

وبجميع هذه العناصر يتعلق مستوى وشروط حيـاته ، وكذلك شروط تطور مجموعته .

ولنلق الآن نظرة عن قرب على الطريقة التي تسوى بهـا بعض مشكلات التوزيع حسب العمل وحث مختلف فئات الشغيلة .

لننظر اولاً الى مسألة تعويض الجهاز الاداري : المحاسبين والفنيين والخبراء الاقتصاديين الخ ... لقد توصلت بعض الشعب الى القناعة بأنه من الممكن ان توضع ، في هذا المجال ايضاً ، مقاييس لمردود العمل . وهذا ينطبق بشكل خاص على مراكز العمل المتكررة والمتشابهة . وهكذا دمج محاسبو عدد من الوحدات الاقتصادية بهذه الوحدات نفسها . وبدأ المحاسبون يهتمون بالتـالي مباشرة بعمل ونجاح الوحدات الاقتصادية ، باعتبار ان ارباحهم الفردية تتعلق الى حد كبير بها . وصاروا يسعون الى تقوية نشاط الوحدة الاقتصـادية ، ويعجلون في انجاز حساباتهم وتحليل نتائج النفقات وامكانيـات التوفير ، ويلفتون نظر العمال الى نقاط الضعف ووسائل الخلاص منها .

اما بالنسبة الى المستخدمين العاملين في شعبة الشراء ، فقد حولت هـذه الشعبة في العديد من المنشآت الى وحدة اقتصادية قائمة بذاتها . وارباح العاملين في هذه الوحدة تتعلق بالدرجة الاولى بالانتـاج الذي تحققه الشعبة العـامة

للانتــاج . وهكذا بات العاملون في شعبة الشراء يهتمون الى حد كبير بزيادة الانتاج ، ويعملون بالتــالي على توفير المواد الأولية والمستلزمات الاخرى في اسرع وقت .

التسيير وحقوق الشغيلة
داخل الوحدات الاقتصادية

ان الشغيل غير قادر في المنشأة الكبيرة على تتبع مجمل عملية الانتــاج . وليس من الممكن ولا من المعقول ان يُطلع العمال على جميع مشكلات المنشأة. وبواسطة تقسيم المنشأة الى وحدات اقتصادية تتبدل المشكلة كلياً . وبالفعل ، إن بإمكان العمال في اطار القسم او الشعبة او الوحدة التنظيميــة ان يتتبعوا باستمرار ويحيطوا بجميع المشكلات التي تنطرح بمختلف تفاصيلها . وبالتالي تزداد قدرتهم على مواجهتها .

وانطلاقاً من هذه القـــاعدة يتعمق التسيير الذاتي ، وتوضع موضع تنفيذ المساهمة المباشرة لجميع العمال والمستخدمين .

ان الوحدة الاقتصادية تضم عادة من ٣٠ الى ٥٠ عاملاً ، واحيــاناً ٨٠ . وهي تعتبر اليوم جهاز التسيير الجمــاعي . وجميع العمال والمستخدمين المعنيين بنجاح الوحدة الاقتصادية يجتمعون عادة بعد عملهم ، ويدرسون مشكلاتهم ، ويتناقشون في جميع المسائل الهامة المتعلقة بتنظيم العمل والانتاج، ويتخذون القرارات المشتركة التي يتوجب على كل عامل او مستخدم ان يطبقهــا ، بما في ذلك رئيس الوحدة الاقتصادية الذي هو منظم فني للعمل .

وحتى يصبح التسيير الذاتي اكثر فعــــالية ويسمح لمجموعة عمل الوحدات الاقتصادية بأن تنظم الانتاج او التجارة بنجاح ، يحدد المجلس العمالي سياسة

بمجمل المنشأة ، تاركاً لعمال الوحدات الاقتصادية ان يحلوا بحرية ، وفي اطار هذه السياسة ، العديد من المسائل الهامة .

والحقوق الممنوحة في الوقت الراهن في العديد من المنشآت لمجموعات عمل الوحدات الاقتصادية هي التالية :

– الحق في توزيع المداخيل الشخصية . فعلى اساس المبادىء والخطوط الموجهة التي قررها المجلس العمالي المركزي ، تحدد مجموعة عمل الوحدة الاقتصادية المعايير الاساسية التي يتم بموجبها توزيع المداخيل الشخصية المحققة من قبل هذه الوحدة على مختلف العمال .

– الحقوق والوظائف والمسؤوليات المحددة المتعلقة بتنظيم العمل والتسيير والتخطيط . وحيثما يتمتع العمال بهذه الحقوق (مع أخذ مصلحة المنشأة في مجملها بعين الاعتبار في الوقت نفسه) ينجزون بنجاح مختلف المهام المتعلقة بتنظيم العمل . وفي الماضي كانت تفاصيل كثيرة تخفى عليهم ، وكانت طاقات كثيرة كامنة غير مكتشفة . واليوم تبدل هذا الوضع ، واصبحت جميع هذه المسائل موضع تفكير كل عامل . ولما كان العمال قد باتوا يملكون تجربة واسعة ومعرفة مفصلة بالموقف ، فقد اصبحوا قادرين على وعي جميع الصعوبات واقتراح الحلول لها . وطبيعي ألا يجدوا دوماً الحل المنشود سواء أكان فنياً أم اقتصادياً . لكنهم عندما تواجههم مشكلة ، يعهدون الى كادر المنشأة الفني باقتراح التدابير الممهدة لحلها .

– الحقوق المتعلقة بعلاقات العمل . فمن حق الوحدات الاقتصادية ان تحدد علاقات العمل ، وان تضع تحت تصرف المنشأة العمال الذين لا تحتاج اليهم الوحدة . وهكذا تتكون مجموعة عمل الوحدة الاقتصادية بصورة مستقلة ، الشيء الذي يزيد من تجانسها وفعاليتها . وفي بعض المنشآت اصبحت الوحدات الاقتصادية هي التي تملك حق انتخاب المسؤول عن الوحدة .

– حق التصرف باعتمادات التوظيف والموارد المادية الاخرى. فالاعتمادات التي تحققها المنشأة تسلم الى الوحدات الاقتصادية بصورة يمكن معها للوحدة الاقتصادية التي نشطت اكثر من غيرها والتي تواجه حاجات اكبر، ان تتمتع بموارد اكبر نسبياً مخصصة للتوظيف ولبناء المساكن وغيرها من حاجات العمال . وبالطبع لا بد هنا ايضاً من ان تؤخذ بعين الاعتبار ضرورة تنسيق مصالح الوحدات الاقتصادية مع مصالح المنشأة وتسوية جميع المسائل التي تنطرح على صعيد علاقاتها المتبادلة على هذا الاساس .

وترى بعض مجموعات العمل ان الارصدة المخصصة للتوظيف يجب انتوضع ايضاً تحت تصرف الوحدات الاقتصادية . وميزة هذه الطريقة تكمن في ان جميع الموارد ستوضع تحت تأثير ورقابة عمال الوحدة الاقتصادية . ولا شك في ان اجهزة التسيير المركزية ستستمر في وضع الخطط لتوسيع وتحديث المنشأة في مجملها ، لكن هذه الاجهزة لن تستطيع ان تقرر وحدها مسألة التوظيفات ، وسيتوجب عليها ان تبين سلفاً للوحدات الاقتصادية مزايا التوظيفات المقترحة وان تقنعها بذلك حتى تأخذ موافقتها .

وقد طبقت بعض المنشآت مبدأ اللامركزية بصدد الموارد المخصصة لبناء المساكن . ولهذا التدبير هدفان : ان يتم توزيع المساكن اولاً في اطار الوحدة الاقتصادية بالذات ، باعتبار ان العمال يعرفون خيراً من غيرهم حاجات السكن وانه توجد ضمانة كيما توزع هذه المساكن حسب معايير عادلة . وتدل التجارب ثانياً على انه انما في اطار الوحدات الاقتصادية يحقق اكبر قدر من مردودية التوظيفات . وبالفعل ، ما عاد العمال يسمحون ببناء مساكن مترفة ، وصاروا يسعون الى الاقتصاد وشراء عدد اكبر من المساكن بنفس الموارد السابقة .

وفي الختام يوجد مفهوم آخر . وهو ينص على توجيه نقل هذه الحقوق

باتجاه آخر ، ولا يعتبر ان المطلوب هو تحقيق مبدأ لامركزية الوظائف ونقل الحقوق الى العمال ، بـــل تسليمهم جميع الحقوق التي تخصهم . وعند الحاجة سينقل عمـــال الوحدات الاقتصادية بدورهم بعضاً من حقوقهم الى اجهزة التسيير الذاتي المركزية بهدف إنجاز الوظائف المشتركة لخير المصلحة المشتركة على احسن صورة ممكنة .

تطور العلاقات الاجتماعية
داخل المجموعات العمالية

عن طريق تطبيق هـــذه الاشكال الجديدة في التوزيع والتسيير حققت المنشآت نتائج باهرة . وكثيرة هي الحالات التي ازداد فيها الانتاج وانتاجية العمل خلال عام او عامين بنسبة ٣٠ الى ٤٠٪ واكثر . وهذا مفهوم نظراً الى ان هذه الطرائق تحرك مبادرات المنتجين المباشرين وتنمي طاقاتهم. ويكفينا ان نذكر ان نسبة تطورنا الصناعي كانت منخفضة للغاية في المرحلة الاولية ، ثم ارتفعت الى ١٢٫٨٪ سنوياً خلال المرحلة الممتدة بين ١٩٥٣ و١٩٥٦ (اي في بداية التسيير الذاتي العمالي) ، ثم الى ١٤٫٢٪ سنوياً بين ١٩٥٥ و١٩٦٠ .

ويقيناً ليست العلاقات الاجتماعية هي العامل الوحيد في هـــذا التقدم ، لكنها العامل الاساسي . ولا بـــد ان نشير بهذا الصدد الى ان العلاقات الاجتماعية داخل مجموعات العمل ما تزال تتطور وتتعمق باستمرار .

ويجدر بنا ان ننوه بمبادهة الشغيلة بهدف تحريك وتحسين العمل والحصول على نتائج افضل لنشاطهم . ان للشغيل ، في هــذه الشروط ، دوراً جديداً يلعبه . ففي الماضي لم يكن بوسعه ان يؤثر على تحسين نتائج النشاط ويزيــد ارباحه الا بعمله الفردي ومضاعفة جهوده الجسمية في غالب الاحيان . امــا

اليوم فإنه يحصل على هـــذه النتائج وعلى مستوى من الحياة مرتفع بوصفه منظماً لـلانتاج الاجتماعي . ان وعيه يتكون ، في الشروط الجديدة ، تحت تأثير المشكلات الهامة التي تنطرح داخل الورشة التي يعمل فيها ، وبالتالي في اطار المنشأة في مجملها . وهكذا فـإن مصلحة العامل الفردية تزداد ارتباطاً بمصلحة مجموعته المباشرة ومجموعته الاوسع نطاقاً .

واذا كانت مجموعة الوحـــدة الاقتصادية تتولى بنفسها توزيع الدخل الشخصي، واذا كانت تحدد بصورة مستقلة اسس ومعايير هذا التوزيع ، فإننا نشهد تبدلات عميقة في هذا المجال ايضاً . فالبشر العاملون ما عادوا يتلقون اجراً على عملهم من المجتمع او من المنظمة الاقتصادية . بل ان مــا يخلقونه بجهودهم المشتركة ، يتوازعونه فيما بينهم ، حسب مساهمة كل واحد منهم في النجاح المشترك . ولهـذا هجر تعبير « التعويض » او « الدفع » في التطبيق اليوغوسلافي، واستبدل بتعبير « توزيع » المداخيل الشخصية الذي يتجاوب مع العلاقات الجديدة الناشئة . وفي هذه الشروط يختفي من وعي البشر من يدفع او يعوض ، وكذلك من يدفع له او يعوض عليه .

وحرية تصرف عمال الوحدة الاقتصادية باعتمادات التسيير تؤدي ، في هذا المجال ايضاً ، الى نتائج اقتصادية واجتماعية ايجابية للغـاية . فلحق العمال هذا اهمية اقتصادية باعتبار انه يحقق ، بوسائل متواضعة ومنهج عقلاني ، نتـائج هامـة عن طريق توسيع مجـــاري الاختناق ومكننة بعض مراكز العمل الاساسية وغيرها . ومن الزاوية الاجتماعية يصبح العـــامل انساناً يهتم اكثر فأكثر بالمشكلات الاقتصـادية . وهو يربط شروط حيـاته لا بالعمل اليومي وبنتائج نشاط المنشأة فحسب،بل ايضاً بآفاق تطور وتوطد المنشأة ووحدته التنظيمية المباشرة . انهـا اذن مدرسة كبيرة للتسيير . والعمال يطمحون في الوقت الراهن الى ان تكون لهم منشآت احدث يخصصون لهـــا قسماً من مواردهم بهدف زيادة الانتاج وتحسين شروط الحياة في الغد .

وبفضل العلاقات الاجتماعية الجديدة لم يعد العامل يجد نفسه في علاقة دونية وتبعية ازاء بعض المستخدمين وادارة المنشأة . فرئيسه الهرمي انما هي مجموعة عمله . وانما ههنا تتوقف السلطات على البشر. فالبشر ههنا يسوون بصورة مشتركة مشكلاتهم ويسيرون شؤونهم. وتتأكد اكثر فأكثر في العامل صفة المنتج المباشر . والعلاقات السابقة التي كان الانسان العامل يجد نفسه فيها في حالة تبعية تجاه غيره من العمال او المستخدمين ، هي في سبيلها الى الزوال . وبالفعل كان العامل تابعاً للعديد من الاشخاص ، من رؤساء وقادة يقررون ، تحت شكل او آخر ، شروط حياته وتقدمه . فالعامل لم يعد خاضعاً لأحكام الافراد الذاتية وتأثيرهم . فمن جهة اولى تتحدد شروط حياته بنتائج مجهوده الشخصي وبنجاح مجموعته ، ومن الجهة الثانية لا يحق لغير مجموعة العمل التي هو عضو فيها متساوٍ في الحقوق مع غيره ان تحكم على افعاله وعمله . انه يصبح ، في هذه الشروط ، مستقلاً في تكوين آرائه ، متأكداً منها ، حازماً في مواقفه .

وعلى هذا لم يعد هناك من تناحر في العلاقات الاجتماعية الوليدة بين « الرؤساء » وبين سائر العمال . فرئيس الوحدة الاقتصادية والمنظم الفني للانتاج اللذان يعملان وفقاً للقرارات المتخذة من قبل مجموعة الوحدة الاقتصادية ، غير مسؤولين الا امام مجموعتهما المباشرة . وكذلك الحال فيما يتعلق بسائر الاطارات المهنية والتنظيمية . ان العامل لم يعد بالنسبة الى هذه الاطارات وسيلة ، قوة عمل تابعة لها تنجز خلال عملية الانتاج بعض الاعمال المحددة حسب تصوراتها واوامرها. بل هو يصبح متعاوناً متساوياً في الحقوق، على اساس التقسيم المشترك للعمل لخير المصلحة المشتركة . وكذلك اصبح سلوك مجموعة العمل تجاه اطاراتها مختلفاً . اذ ما عاد العمال يعتبرون هذه الاطارات « بيروقراطية » كما كانت الحال في غالب الاحيان في الماضي . ان المجموعة تعرف ان الاطارات الفنية تستطيع ان تساهم مساهمة كبيرة في

إنجاح شؤونها . ان المجموعة تسعى وراءها ، وتقدرها حق قدرها ، وتضمن لها حصة من التوزيع متناسبة مع نتائج نشاطها .

كما ان التناحرات بين العمل الفكري والعمل المادي تتلاشى بسرعة اكبر بكثير . فالتسيير الذي يساهم فيه الجميع ، والمصلحة المشتركة يحذفان التناحرات والفروق التي كانت موجودة في الماضي .

وطبيعي ان جميع هذه العمليات لا تجري بإيقاع واحد في مجموعات العمل كافة . فبعضها يتقدم بسرعة ، وغيرها يسجل تقهقراً . بيد ان الآفاق ايجابية ، وجميع الشروط متوافرة حتى يعمل في اطار هذه القواعد والاسس « الانسان الحر ، الحر اقتصادياً واجتماعياً، والذي يعيش من عمله متحرراً من كل وصاية ومن آخر مخلفات نظام الأجر » على حد تعبير الرئيس تيتو .

١٩٦١



التخطيط وتوزيع الدخل من قبل مجموعات العمل

آزر ديليون

تم تأميم المنشآت اليوغوسلافية فور البدء بالبناء الاشتراكي . وبعد مضي بضع سنوات على الادارة المباشرة للاقتصاد من قبل جهاز الدولة سلم تسيير المنشآت الى مجموعات العمل عام ١٩٥٠ .

ان نقل تسيير المنشآت الى الشغيلة لم يعدل طابع الملكية باتجاه ما يسمى « اعادة الملكية الخاصة » او المذهب التعاوني . والحقيقة ان ما سلم الى العمال ليس المنشآت ، بل تسيير هذه المنشآت ، وبين الشيئين فرق كبير . وعلى هذا يمكننا ان نؤكد ان التسيير الذاتي العمالي قد عزز الطابع الاجتماعي لملكية وسائل الانتاج . وانما على اساس الملكية الاجتماعية أقيم التسيير الاجتماعي .

لقد مضى ثلاثة عشر عاماً منذ ان تولى العمال تسيير الانتاج . وقد امتدت حقوقهم تدريجياً الى تحديد انواع البضائع وتقرير الاسعار وتوجيه سياسة التوظيفات وتحديد مقدار المداخيل الفردية (الارباح) وتنظيم جميع علاقات العمل وجميع العلاقات الانسانية . ولقد زادت مع الايام مصلحة العمال المباشرة في تحسين نتائج عملهم ، باعتبار ان هذه النتائج تشرح وضع المنشأة ووضع كل فرد .

ان الوضع المادي لمجموعة العمل ولكل عامل يتعلق بالانتاج والانتاجية.

غير ان ما يميز وضع العامل هو تبعيته لا لقيمة العمل المنتجة فحسب ، بل ايضاً بما يحققه هذا الانتاج . وبعبارة اخرى ، ليس المطلوب من العمال ان ينتجوا فحسب ، بل ان ينتجوا ايضاً سلعاً مطلوبة في السوق ، سلعاً لازمة للمجتمع .

وهذا شيء يسهل فهمه . فإذا لم يكن المطلوب من العمال سوى ان يعملوا ، واذا لم يكن بإمكانهم ان يؤثروا إلا على عملهم ، فإن مقدار اجورهم لا يتعلق بالطبع إلا بعملهم . اما في المجتمع اليوغوسلافي حيث يسير العمال انتاج مشاريعهم ، فإن وضعهم ومداخيلهم تتعلق — وهذا امر طبيعي — بحجم انتاجهم وبنتائج هذا الانتاج في السوق . وبالفعل انما بالشغيلة يتعلق مباشرة العمل والمبيع وخلق الشروط التي تسمح بربط الانتاج ما أمكن بالمجتمع .

ان الطريقة التي تطورت بها يوغوسلافيا حتى الآن قد سمحت للطبقة العاملة بأن تقترب تدريجياً وبصورة دائمة من تحقيق المبدأ الاشتراكي للتعويض حسب العمل المقدم . وفي شروط التسيير الذاتي العمالي يتميز هذا التطور بواقع ان « العمل » الذي هو مقياس تحديد مقدار الارباح الفردية ، لا يتضمن فقط المردود الشخصي او مردود الزمرة ، بل يتضمن ايضاً نتائج كل عمل المشروع التي تتعلق بدورها بقدرة المنتجين على القيام بوظائف التسيير وتوجيه اعمالهم بصورة ناجعة واستخدام الثروات التي وضعها المجتمع تحت تصرفهم بطريقة صحيحة وعلى احسن وجه .

ان الملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج والتسيير العمالي للمنشآت قد سمحا بالتالي بالانتقال الى توزيع المداخيل حسب العمل المقدم .

ما العناصر الجديدة في نظام توزيع المداخيل ؟

ان المجموعات تخلق النتاج الاجتماعي بعملها . وبعد ان توفي بالتزاماتها تجاه المجتمع ، يصبح لها حق التصرف بباقي الدخل الذي خلقته . والواقع

ان على المنظمات الاقتصادية التزامات تجاه المجتمع متناسبة وقيمة المصادر الاجتماعية التي تعمل بها ومتناسبة وإنفاق العمل الحي. اما باقي النتاج الاجتماعي فالمجموعات العمالية حرة في التصرف به . وهي تخصص قسماً منه لصندوق المنشأة (« رأس مال » ثابت ، و « رأس مال » متنقل ، وتلبية الحاجات الجماعية للمستوى الاجتماعي) وقسماً للمداخيل الفردية .

اذن ففي الشروط الجديدة لتوزيع المداخيل ، لا يمكن ان تعيش إلا المنظمات التي لا تكف عن ضبط وتحسين طرائق انتاجها . فهي اذا ما بدأت تتخلف ، اصبحت عاجزة حتماً عن الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية ، واضطرت الى ان تضع حداً للانتاج غير العقلاني . وعلى العكس ، فإن المنظمات الاقتصادية التي تتلاءم مع شروط النشاط الجديدة ، وتبدأ في الوقت المناسب باستخدام الموارد الاجتماعية استخداماً اكثر عقلانية (آلات ومنشآت ومواد اولية وبضائع ويد عاملة الخ ...) ، تستطيع ان تزيد بشكل محسوس النتاج الاجتماعي وبالتالي المداخيل الفردية والرساميل المختلفة .

غير ان هذا قد يسبب انتقال اليد العاملة من مشروع الى آخر . كما ان اغلاق المشاريع غير المدرة يطرح ، من جهة اخرى ، مشكلة دقيقة ، مشكلة إعادة تصنيف عمالها . ان مشكلة الاستخدام تسوى عن طريق التنمية الاقتصادية وايجاد مراكز عمل جديدة وإعادة التوجيه المهني للعاطلين المؤقتين عن العمل وضمان المداخيل الفردية خلال فترة محددة من الزمن بانتظار تغلب المشاريع على مصاعبها ، الخ ...

وبعبارة اخرى ، بعد ان تكون مجموعات العمل قد وفت بالتزاماتها تجاه المجتمع والكومونة ، تصبح حرة في التصرف بباقي مداخيلها ، بالجزء الذي يطلق عليه اسم الدخل الصافي ، فتوزعه بين صناديق منشآتها وبين مداخيل العمال الفردية .

كيف يجري توزيع الدخل الصافي ؟ ان الطريقة بسيطة. اذا كانت مجموعة العمل راغبة في ان تتمكن ، في السنة القادمة ، من زيادة المداخيل الفردية ، فعليها ان تخصص جزءاً هاماً من مواردها لتوظيفات من شأنها ان تضمن الحد الأعلى من المردودية . اذن فالعامل لا يفكر في محصلة مداخيله الفردية الراهنة فحسب ، بل عليه ايضاً ان يهتم بما ستكون عليه في الغد . ان على العامل بالضرورة ان يأخذ بعين الاعتبار مسألة التحسين الفني للانتاج ، وان يحرص على ألا تنجم زيادة مداخيله الفردية عن إنفاق اكبر لقوة العمل ، بل ان تأتي هذه الزيادة نتيجة لعمل اقل صعوبة وأكثر اختصاصاً فى نطاق الانتاج الحديث وزيادة الانتاجية. ان مثل هذه العلاقات تعود بالضرورة الى التحديث المستمر للانتاج والتسيير .

لقد حل نظام توزيع المداخيل ، في شروط التسيير الذاتي العمالي ، محل نمط التوزيع الذي كان قائماً في الفترة السابقة. فبعد انتصار الثورة الاشتراكية مباشرة ، كان لا بد من المرور – بسبب تخلف يوغوسلافيا – بمرحلة تولت فيها الدولة مباشرة ادارة الاقتصاد ووضع الخطط الاقتصادية في أدق تفاصيلها وتحديد الاجور والمعايير بطريقة مركزية – عن طريق موازنة موحدة – وحساب ارباح وخسائر المشاريع وتوزيع المداخيل . وقد دلت التجربة على انه من المستحيل الاستمرار في مثل هذا النظام لمدة طويلة من الزمن . ففي مثل هذه الشروط لا مفر من ان تحل التناقضات بين العمال والدولة والتناقضات في قلب الطبقة العاملة بالذات ، بطرائق ادارية ، الشيء الذي ينطوي على مخاطر جدية . فأثناء الفترة التي كانت الدولة فيها توجه الاقتصاد ، كانت الطبقة العاملة بالتأكيد في الحكم ، لكن كان يستحيل عليها ان تحذف من علاقات العمل جميع عناصر العمل المأجور والأجر الموروثة عن الرأسمالية ، والتي لا بد ان تصبح مع مر الزمن عقبة امام تطور القوى المنتجة . ولتلافي الآثار السلبية المتوقعة ، سلم تسيير المشاريع الى العمال ، وطرأت بالتدريج

تعديلات عميقة على النظام الاقتصادي بأكمله ، ولا سيما نظام التخطيط، بهدف منح مجموعات العمل المزيد من الحرية والاستقلال الذاتي في ممارسة حقها في التقرير .

ما الفروق بين مناهج التخطيط القديمة وبين النظام الراهن ؟

هناك فرق نوعي بين التخطيط في شروط التسيير الاداري والمركزي للاقتصاد ، وبين التخطيط في شروط التسيير الذاتي العمالي .

ففي الحالة الاولى تنسق العمليات الاقتصادية بالطريق الاداري بواسطة وضع خطط عينية للانتاج والتوزيع والاسعار والتوظيفات الخ...بالنسبة الى كل منشأة على حدة. وفي الحالة الثانية يتم اللجوء الى تدابير اقتصادية لتوجيه نشاط آلاف المنظمات الاقتصادية والوحدات الاقليمية التي تبدي رأيها بحرية بصدد الانتاج والتنمية وتوزيع جزء من المداخيل .

وبينما كانت مجمل الجهود تنصب في المرحلة السابقة على التخطيط المادي – دون اعارة التخطيط المالي سوى اهمية ثانوية – اصبحت اليوم، في الشروط الجديدة ، تنصب على تركيب نوعي لهذه العناصر ، وعلى التنسيق الاقتصادي للعمليات ، وكذلك على تنسيق علاقات التوزيع بين مختلف اجزاء الطبقة العاملة . اذن فالهدف اليوم هو تنسيق العلاقات الاجتماعية في الانتاج والتوزيع .

هناك اسباب عدة لتخطيط التنمية الاقتصادية . فإذا كانت هناك اولاً رغبة في توفير الانسجام، على اساس ثابت ، بين التيارات الاقتصادية، فلا بد من توجيه تطور الفروع الصناعية بصورة مخططة بهدف الوصول الى الحد

الأعلى من الازدهار وتجنب استخدام الطاقات المنتجة استخداماً اعتباطياً . أضف الى ذلك أن كل بلد يملك مفهومه عن التنمية الاقتصادية ويشجع الفروع التي تتوافر لها الشروط الطبيعية وغير الطبيعية الملائمة ، والتي تستطيع ان تصمد في وجه المزاحمة على صعيد السوق العالمية . ومما لا شك فيه انه يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار ، عند تحديد هذا المفهوم ، لا العناصر الاقتصادية وحدها ، بل ايضاً عناصر اخرى كضرورة تطوير بعض الفروع لتلبية الاستهلاك الداخلي او تأمين استقلال البلاد الاقتصادي ، الخ . وبعد ان يتم تحديد مفهوم التنمية الاقتصادية على هذا النحو ، يمكن العمل على تحقيقه إما عن طريق الحصر المركزي للموارد لتوزع فيما بعد بين مختلف المشاريع، وإما عن طريق اتاحة شروط عمل افضل لبعض الفروع الاقتصادية . مع العلم بأن الحل الثاني اجدى لأنه يسوي مشكلة تنسيق التنمية الاقتصادية والشروط الطبيعية وشروط التبادل مع البلدان الاخرى ، ويسوي في الوقت نفسه مشكلة تحسين شروط النشاط الاقتصادي وفقاً لمبدأ توزيع المداخيل حسب العمل المقدم للقاعدة الاجتماعية .

من الضروري اذن الانطلاق من مفهوم إنمائي بعيد المدى لضمان اسرع تقدم ممكن للاقتصاد وأعلى حد من الانسجام بين التيارات الاقتصادية .

في الحقبة السابقة كان يسود الاعتقاد بأن تحقيق الحد الأعلى من التطور الاقتصادي يفرض وضع مفهوم اوحد ومسبق عن التنمية الاقتصادية وإخضاع توزيع الدخل ومجموع العلاقات الاجتماعية التي تقام على اساس هذا التوزيع ، في سبيل تحقيق ذلك المفهوم . لقد كانت اجهزة التخطيط تحدد مسبقاً نسبة التراكم والاستهلاك الفردي ، ونسبة التوظيفات والاستهلاك العام ، ونسبة التوظيفات الاقتصادية والتوظيفات غير الاقتصادية ، ونسبة التوظيفات في مختلف الفروع الاقتصادية ، الخ ، لتعمد بعد ذلك الى تحديد سياسة التوزيع والسياسة الاقتصادية العامة الهادفة الى ضمان التحقيق العملي لمفهوم التنمية

الاقتصادية . وهذا ما يفسر المنازعـات المستمرة التي كانت تقوم بين اجهزة التخطيط واجهزة التسيير الذاتي في المشاريـع والكومونات. فقد كانت اجهزة التخطيط تتخذ تدابير مختلفة (بما في ذلك تحريم تجاوز حدود معينة فيانفاق الموارد المكتسبة) لضمان تحقيق توقعات خطة التنمية الاقتصادية ، بينما كانت اجهزة التسيير الذاتي التابعــة للمنشآت والكومونات تعتبر هــذه التدابير تضييقات غير مبررة نتائجها سلبية على الانتاج والمهام التي تطرحها الحيـاة . والحقيقة ان النزاع كان نزاعاً بين الخطة والتطبيق ، بين العمليات الاقتصادية كما تصورتها الخطة والتيارات التي تنشأ عن الحياة اليومية . ولقد كان من نتائج التضييقات الادارية المفروضة على إنفـاق الموارد المكتسبة ان المنشآت والكومونات اتجهت احياناً الى انفاق وتوزيـع اموال لم تربحها. ومن هنا كانت الاختلالات الكثيرة في التيارات الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية . ولقد كان محتماً ان تتجلى هذه الظاهرات لأن نظام التخطيط لم يكن منسجماً مع نظام توزيـع المداخيل حسب العمل المقدم ، في حين ان هــذا الاخير لم يكن قد تطور بعد حتى آخر حدوده .

كثيرون من الاجانب ما يزالون يعتقدون انـه ليس من الممكن تخطيط وتوجيه التنمية الاقتصـادية بصورة ناجعـة في شروط التسيير الذاتي العمالي . انهم يؤكدون علناً ان الفوضى تسود الاقتصاد اليوغوسلافي . والواقع انـــه يمكن تأمين تطور متناغم للاقتصاد حتى عندما يكون قسم كبير من الدخل موضوعاً تحت تصرف الكومونات والمجموعات العماليـــة ، وذلك على اساس شرطين :

اولاً – وجوب توفير شروط متماثـــلة لجميع الفروع الاقتصادية ولجميع اجزاء الطبقة العاملة .

ثانياً – وجوب ربط المداخيل الفردية في جميع المنظمات الاقتصادية بحركة انتاجية العمل .

اي نظام تخطيط يتناسب

مع نظام التسيير الذاتي العمالي ؟

لنلاحظ اولاً ان المنظمات الاقتصادية ما عادت تتلقى خططها الانتاجية من فوق . فهي تقرر بحرية كمية وتشكيلة ونوعية منتجاتها . وبديهي انعليها ان تأخذ بعين الاعتبار متطلبات السوق ، ومتطلبات وحاجات السكان والمنظمات الاقتصادية وغيرها . واذا لم تصرف المنتجات ، جازفت المجموعة العمالية بألا تستطيع ان « تدفع » لأعضائها، وبأن تعجز عن الوفاء بالتزاماتها تجاه المجتمع .

ثانياً ، ما من احد يفرض على المنظمات الاقتصادية برامج للتوظيفات ، لكنها تجد نفسها في وضع اقتصادي لا تستطيع معه ان تزيد انتاجها وترفع انتاجية عملها (فتجمد بالتالي المداخيل الفردية) اذا لم ترصد اعتمادات كافية واذا لم تنظم انتاجها على اساس مستوى اكثر ارتفاعاً من انتاجية العمل .

ومن هنا يتوجب على جميع المنظمات الاقتصادية ان تؤمن لنفسها،مبدئياً، وضعاً اقتصادياً يسمح لها بتحقيق اعادة الانتاج البسيط واعادة الانتاج الموسع ، وبإيداع اموالها الحرة في المصارف ، وبطلب اعتمادات مصرفية قد تحتاجها . وبالفعل ، ان توزيع الدخل يجب ان يخلق الشروط التي تسمح للفروع الاقتصادية بأن تتطور، مبدئياً، على اساس الموارد المتوافرة لمجموعات العمل دون اللجوء ، إلا في الحالات الاستثنائيه ، الى الاعتمادات الممنوحة من المصارف التجارية او من سائر المؤسسات المصرفية .

ثالثاً : ان توازن وانسجام التيارات الاقتصادية يتحققان ايضاً بواسطة التخطيط الذي يتم في التشكيلات الاجتماعية المحلية . اذن فلا يكفي ان

توضع المنشآت في وضع اقتصادي يدفع بها الى تنظيم انتاجها وتوظيفاتها الى اقصى حدود التنظيم والتقنين . بل لا بد ايضاً من التنسيق الدائم لتطور مختلف الفروع الاقتصادية والطاقات الانتاجية كيما يتحقق الانسجام في الازدهار، هذا الانسجام الذي يتيح افضل الشروط لزيادة الانتاج والانتاجية في مختلف المنظمات الاقتصادية . ان التجربة اليومية تدل على ان بعض المنشآت لا يمكن ان تتقدم في انتاجها اذا لم تكن تسود الاقتصاد كله شروط ملائمة . ومن هنا فإن المنشأة لا تستطيع ان تنطوي على نفسها . بل هي مرغمة على تتبع الحركات الاقتصادية وعلى المساهمة في انسجامها . واذا ما ظهر بعض التفاوت في التيارات الاقتصادية ، وعلى سبيل المثال اذا ما تخلفت بعض الفروع الاقتصادية ، انعكس ذلك حتماً على تطور سائر القطاعات . وعلى هذا لا بد من توجيه الاقتصاد باستمرار لضمان تطوره على اكثر ما يمكن من التوازن .

وبعبارة اخرى، ان التخطيط يكتسب يوماً بعد يوم صفة توجيه للتطور الاقتصادي وتنسيق للتيارات الاقتصادية ، مرتكزاً على تدعيم استقلال مجموعات العمل وكذلك على المصلحة المادية للمنتجين ومجموعات العمل والتشكيلات الاجتماعية المحلية ، ومبتعداً اكثر فأكثر عن التسويات الادارية.

وتبعاً لذلك كان لا بد من تعديل نظام المنظمات الاقتصادية ، وكذلك نظام وحقوق المجموعات العمالية في المشاريع .

نظام المنشآت الاقتصادية

لقد منحت مجموعات العمل حق تسيير وسائل الانتاج ، وحرية التصرف بجزء من الدخل ، الجزء العائد اليها بعد وفائها بالتزاماتها تجاه المجتمع .

ان توزيع الدخل بين المجتمع والمنشآت الاقتصادية اصبح العنصر الاساسي في تحقيق المبدأ الاشتراكي عن التوزيع حسب العمل المقدم . والواقع ان توزيع الدخل بين المنشآت والمجتمع يجب ان يتم بصورة تكون معها الموارد التي تستطيع ان تتصرف بها مجموعات العمل بحرية متناسبة مع النتائج التي حققتها .

وغني عن البيان ان هذه الطريقة لا تواجه اي عقبة اذا كان دخل المنظمات الاقتصادية متأتياً فقط من عمل وانتاجية المجموعات العمالية . ففي مثل هذه الحال ستقتطع جميع المنظمات الاقتصادية ، وفقاً لمعدل نسبي ، جزءاً من دخلها لتخصصه لسد حاجات المجتمع . لكن بعض المنظمات الاقتصادية التي تكون قد استفادت من وضع ملائم في السوق ، سيكون لها الحق في التصرف بموارد اكثر اهمية من موارد المنظمات الاخرى، وستستطيع مجموعات عملها ان تضمن لنفسها ارباحاً فردية اكبر بكثير ، وارصدة اهم لتطورها ، الخ . وعلى العكس ، فإن المنظمات الاقتصادية التي تكون قد واجهت وضعاً صعباً في السوق ، ستتصرف بموارد اقل ، سواء أبالنسبة الى الارباح الفردية ام بالنسبة الى مختلف الاعتمادات . والسؤال الرئيسي الذي ينطرح آنذاك هو : كيف السبيل الى تنظيم توزيع الدخل بين المجتمع والمنشآت حتى تكون الوسائل المالية المتبقية للمنظمات الاقتصادية **متناسبة مع انتاجيتها ومع مردود تسييرها ؟**

ان خطط اتحاد الجمهوريات والتوزيع بين المجتمع والمنظمات الاقتصادية تسمح بتوفير شروط نشاط شبه متماثلة للفروع الاقتصادية ، او بتعبير ادق لمجموعات المنشآت المتقاربة فيما بينها . وبفضل التوزيع المخطط لا تستطيع المنظمات الاقتصادية ان تتصرف إلا بذلك الجزء من النتاج الاجتماعي الذي ينتج عن نشاط وانتاجية مجموعة العمل. وبالمقابل فإن ذلك الجزء من الدخل،

الذي هو ثمرة لوضع السوق الملائم (نظراً لضعف اندماج الاقتصاد اليوغوسلافي بالسوق العالميـــة ، ونظراً لوضع السوق الداخلية وبنية اقتصادنا ومجتمعنا ، الخ) او لمـلاءمة الشروط الطبيعية ، يقتطع ويخصص لتلبية حاجات المجتمع بأسره .

اذن فالخطة لا تكتفي بتوحيد صيغ التوزيـع او بتعميم شروط النشاط بين مختلف الفروع الاقتصادية ، وبـين مختلف اجزاء الطبقة العاملة ، باعتبار انها تسمح في الوقت نفسه بسد الحاجات الجماعية للمجتمع بواسطة ذلك الجزء من النتاج الاجتماعي الذي تحقق بفضل **الجهود المشتركة** للطبقة العاملة بأسرها ، لا بجهود مجموعة عمل معينة منفردة . ان تطبيق هذا المبدأ هو شرط احترام المنظمات الاقتصادية لمبـدأ توزيـع الدخل حسب العمل المقدم ، وهو يربط حركة الارباح الفردية بحركة الانتاجية ونتائج النشاط الاقتصادي في مجموعه .

بالطبـع ، من الممكن ان تزيد المنشآت اسعارها بهدف زيادة ذلك الجزء من النتاج الاجتماعي الذي تملك حرية التصرف به . وهي اذا مـا لجأت الى هذه الطريقة ، امكنها ان تحـدد محصلة المداخيل الفردية بصورة مستقلة عن انتاجية العمل . لكن عمـال المنشآت هم ايضاً مستهلكون ، ومصلحتهم ألا تزداد الاسعار .

لهذه الاسباب كلها ، يهدف التوزيـع المخطط الى تدعيم استقرار السوق . وبما ان هذا التدبير لم يف بالحاجة ، فقد فرضت الرقابة على بعض الأسعار . وهكذا حددت الأسعار القصوى للمواد الاولية ولبعض المنتجات الأساسية . وعلى كل ، اذا ما أرادت المنظمات الاقتصـادية ان ترفع أسعار بعض المواد ، فعليها ان تحصل على ترخيص خاص .

كيف يجب ان تنظم المنشأة

حتى يصبح المنتج المباشر مسيراً صالحاً ؟

يمكن تنظيم وضع العامل في الانتاج بطريقتين: إما ان يقوم جهاز التسيير على مستوى المنشأة (حتى لو كان منتخباً من قبلها) بوضع تعرفة موحدة للمنشأة كلها ، ويحدد معايير ومقاييس وشروط كسب الارباح في كل مركز من مراكز العمل ، وإما ان يكتفي بتحديد اسعار منتجات وخدمات كل وحدة اقتصادية من وحدات المنشأة (باعتبار ان السعر يشتمل على : تكاليف الانتاج ، الصيانة ، الموارد المخصصة لإعادة الانتاج الموسع ، والموارد المخصصة لتغطية حاجات المجتمع) .

وفي الحالة الاولى يستطيع العامل ان يزيد ارباحه عن طريق مضاعفة مجهوده الجسدي ، واذا توفق المصنع في أعماله أمكنه ان يحصل على منحة اضافية في مجرى السنة او في نهايتها . وفي الحالة الثانية يستطيع ان يؤثر مباشرة وبقوة **على جميع عناصر الانتاج** (الآلات ، المواد الاولية ، اليد العاملة). فهو اذا ما نظم استخدامها ، استطاع ان يزيد مداخيله الشخصية، ويؤثر مباشرة على برنامج تطوير ورشته او قطاعه . ان العامل الاول ما يزال يجد نفسه جزئياً في وضع يشار فيه عليه بما يجب ان يعمله ، وبالمركز الذي يجب ان يلتحق به ، وبالشروط التي يجب ان يعمل فيها ، الخ ... في حين ان العامل الثاني يتمتع بنظام جديد كل الجدة : فهو يسير وسائل الانتاج الاجتماعية ، ويميل الى استخدامها على افضل وجه ممكن لتحسين وضعه المادي واختصار مدة عمله وتحسين شروط العمل وتخفيف مجهوده الجسدي . وهذا التنظيم للمنشآت معروف في يوغوسلافيا باسم التنظيم حسب **الوحدات الاقتصادية ، وحدات العمل** .

ومن الضروري ان تشكل كل وحدة اقتصادية عملية تكنولوجية مكتملة، مجموعة انتاج تمكن من تقدير حصيلة الدخل . وفي هذه المجموعة المكتملة التي هي الوحدة الاقتصادية ، يتوجب على المنتجين المباشرين ان يكونوا قادرين على ان يطبقوا بدقة (دون اي تدخل تطفلي من قبل الأجهزة المركزية للتسيير العمالي) مبدأ توزيع المداخيل حسب العمل المقدم ، وان يقيموا ويطوروا العلاقات الاشتراكية في الانتاج ، وان يمارسوا بأكبر صورة مباشرة ممكنة حقهم في التقرير .

وظائف خطة المنشأة

ان الخطة الموحدة للمنظمة الاقتصادية هي التي تحدد برنامج الانتاج لمختلف الورشات والاقسام . وهكذا يتأمن الانتاج الاجمالي للمنظمة الاقتصادية والانسجام في سير عمل جهاز المنشأة بأسره . بيد ان هذا لا يعني البتة ان خطة المشروع تفرض فرضاً على وحدات التنظيم . فهذه الوحدات تساهم مساهمة فعالة في وضع خطة المنشأة ، وتقدم اقتراحات ، وتلفت النظر الى امكانيات زيادة الانتاج وتنظيمه بصورة اكثر عقلانية . وهذا ما يتيح لعمال الوحدات الاقتصادية الضيقة ان يؤثروا لا على نشاطاتهم الخاصة فحسب ، بل ايضاً على نشاطات المنشأة في مجملها .

ان خطة المشروع تحدد المعايير التي يتم على ضوئها اقتطاع الموارد المالية المخصصة لتحديث وتطوير المؤسسة . وكل منشأة ، بوجه عام، تحدد معاييرها الخاصة ، وتخصص لتطورها الاعتمادات التي ستسمح لها بزيادة انتاجها وانتاجيتها وفقاً للمعدل الوسطي المتوقع للفرع الاقتصادي الذي تنتمي اليه .

كما ان الخطة تنسق من جهة اخرى الانتاج وامكانيات تصريف المنتجات في السوق . ان على الوحدات الاقتصادية ان تعرف بدقة جنس وكمية ونوعية

المواد التي يمكن تصريفها في السوق . كما ان من حقهـا وفي مقدورها ان تنتج مباشرة للسوق ، بشرط ان تكون قد وفت قبل ذلك بالتزاماتها تجاه المنظمة الاقتصادية منظوراً اليها في مجموعها .

ان الخطة تنظم توزيع الدخل في الوقت نفسه الذي تولي فيه الانتـاج وتطور المنشأة كل العنـاية المطلوبة . وطريقة العمل هنـا تنطلق من مبدأ استقلال المنظمات الاقتصـادية وحرية تصرف مجموعـات العمل بكل الموارد المتبقية لها . وتبني هذا المبدأ يعني ان المجموعات لا تستطيع ان تتصرف إلا بالموارد التي تحققها بالتناسب مع نتـائج تسييرها وزيادة انتاجيتها . فكلما ارتفعت انتاجية العمل وإيرادية المنشأة ، زادت الموارد التي يمكن للمنشأة ان تتصرف بها .

أضف الى ذلك ان خطة المنشأة تحدد المعايير الرئيسية لتكوين إجمـالي المداخيـل الفردية . ان الجمع الصرف للمداخيل الفردية المتوقعة بالنسبة الى مختلف مراكز العمل وفقاً لمقاييس التعرفة والمعـايير المحددة سلفاً ، لا يمكن ان يشكل مقياساً موضوعياً . وهـذا ما يوجب وضع مقاييس عامة لتكوين إجمالي المداخيل الفردية بصورة يزداد معها هذا الاجمـالي بالتناسب مع زيادة الدخل الصافي (المقدر بالنسبة الى كل عامل ووفقـاً للموارد المستخدمة في دورة الانتاج) .

وعند وضع خطط المنظمات الاقتصادية وتوزيع المداخيل الاجمالية، تحدد المعايير التي ستنظم نمط تكوين اعتمادات الاستهلاك الجماعي (تكوين الاطارات، بناء المساكن ، انشاء مراكز الراحة والمقـاصف والمطاعم ، الخ ...) . والواقع ان على مجموعات العمل ان تحدد نسبة الحصة التي ستخصصها من اصل الدخل للأرباح الفردية والنسبة التي سترصد لصناديق المنشآت . ولا غنى عن ان تكون هذه النسبة معبرة عن تطابق التوزيع مع انتاجية العمل فلا تعرض

للخطر التقدم المستمر للانتاج والانتاجية خلال السنوات القادمة (الشيء الذي يهدد ايضاً زيادة المداخيل الفردية والمستوى العـــام لحياة المجموعة) . ومن المهم ايضاً تحديد معــايير استخدام مختلف الانشاءات (المساكن ، مراكز الاجازات ، المطاعم ، الخ ...) من قبل المجموعة . والواقع ان من واجب العمال ان يعرفوا ، عند تقرير تخصيص الموارد المالية لهـذه الانشاءات ، من سيستفيد منها وبأي شروط .

واخـيراً يجب على الخطة ان تؤمن التطور المنسجم للمنظمة الاقتصادية . وهذا ما تتزايد اهميته بنسبة تزايد احتمال عدم تطور المنشأة تطوراً منسجماً، بله تقهقرها ، اذا ما اقتصرت كل وحدة اقتصادية على اخذ حاجاتها وحدها بعين الاعتبار . ان عدم التساوي في تطور الوحدات الاقتصادية ، عـــبر صيرورة حية وديناميكية ، ظاهرة طبيعية . ولمعالجة هذا الوضع ، لا بـد من ان تؤمن الخطة توزيعاً يسمح بإزالة « المجاري الضيقة الخانقة » ويشجع على الانطلاقة المنسجمة لمجمل المنظمة الاقتصادية عن طريق ربـــط موارد وحدات العمل .

وهـــذا يعني ، على الصعيد العمالي ، ان جزءاً من دخـل الوحدات الاقتصادية ، جزءاً مــن الارصدة المخصصة لتطورها او للاستهلاك الجماعي ، يمكن ان يحصر بصورة مركزية . فمــا ستكون قيمة هذا الجزء ? ان هــذه مسألة تتعلق باتساع حاجات منظمة العمل ، وبعدم التساوي في تطور مختلف الورشات والاقسام ، وبحاجات فـترة محددة من الزمن . والواقع ان درجة « تمركز » الارصدة تتفاوت تفاوتاً كبيراً حسب الحالات . واعضاء مجموعات العمل هم الذين يقررون ذلك .

واذا كانت خطـة المنشأة تحدد بدقـة العلاقات بين المنظمـة الاقتصادية ووحداتها ، امكن لعمال الوحدات ان يستفيدوا من امكانيات اوسع لممارسة

حقهم في التقرير المباشر .

حقوق الوحدات الاقتصادية

تتمتع مجموعـــات الوحـدات الاقتصـــادية اولاً بحق التصرف بالآلات واستخدام اعتمادات الصيانة. اذن فالوحدات الاقتصادية تستطيـع ان تستبدل الآلات المهترئة بأجهزة جديدة ، وان تناضل لاستخدام طاقاتهـا الانتاجيـة استخداماً اكثر عقلانية . ومن مصلحة المجموعة صيانة الآلات بأفضل صورة ممكنة . وبالفعل ، كلما قلت الاصلاحات ، زادت اعتمادات الصيانـة وزادت امكانية شراء آلات وتجهيزات جديدة وزادت قدرة المجموعة العماليـــة على تحسين استخدام الطاقات وزيادة الانتاجية عن طريق اقتناء وسائل انتـــاج حديثة . ان انتاجية العمل وزيادة مداخيل الوحدة الاقتصادية ، ومداخيل كل عامل بالتالي ، مسألة تتعلق بنمط في الانتاج حديث وآلي يتطلب جهداً جسدياً اقل كثافة. واذا كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية تتمتع بحق التصرف بوسائلهـا الانتاجية ، امكنها ان تبيع او تتخلى لوحدة اخرى عن الآلات الـتي ليست ضرورية لتحقيق خطـة المشروع . ومن مصلحتها اقتصادياً ان تفعل ذلك، لأنها تخفف بالتالي من التزاماتها تجاه المجتمع وتزيد الانتاج الصافي للوسائل المستخدمة .

ويحق للوحدات الاقتصادية ، في شروط محددة ، ان تستحصل بحرية على المواد الاولية والاجهزة وسائر المستلزمات . يقيناً ، ان الوحـدة الاقتصادية تستطيع ان تتوجه الى قسم الشراء المركزي التابع للمنشأة الذي جرد مـن وظيفته الاحتكارية (الحصرية) القديمـة . وواضح ان الوحـدة الاقتصادية ستفعل ذلك اذا كان القسم المذكور قادراً على ان يوفر لهـا المواد الاوليـــة والاجهزة والمستلزمات الاخرى بأسعار تناسبها . اما اذا تعذر ذلك ، فهي

تشتري بنفسها من السوق مباشرة ما تحتاجه بأسعار مناسبة . وبمجموعة قسم المشتريات والمبيعات (التي تشكل هي ايضاً وحدة متميزة) مرغمة بالتالي على تموين الوحدات بأفضل الشروط الممكنة ، وعلى بيع المنتجات التي تعهد بها اليها هذه الوحدات بأحسن الأسعار الممكنة . وكلما انخفضت اسعار شراء المواد الاولية والأجهزة والمستلزمات ، ارتفع مدخول هذه المجموعة واستطاعت ان تخصص المزيد من الموارد لصناديقها ! لكن ليس هذا كل شيء ! فمن مصلحة الوحدات الاقتصادية ان تستخدم بأفضل طريقة ممكنة المواد الاولية والأجهزة والمستلزمات المشتراة بأسعار مناسبة ، لأنها تضمن لنفسها بذلك اعتمادات اكبر لتطورها وتحديثها ولرفع مستوى المداخيل الفردية لكل عضو من أعضائها .

لننظر اخيراً الى المجال الثالث الذي نقلت فيه الحقوق الى الوحدات الاقتصادية . ان مجموعة الوحدة الاقتصادية ، تتمتع بإمكانية تصريف منتجاتها مباشرة في السوق . وهذا ما يضمن استخدام الطاقات بأكثر ما يمكن من الفعالية ، باعتبار ان باستطاعة الوحدة الاقتصادية – فيما اذا توافرت لها الامكانية ووجدت مصلحة لها في ذلك – ان تنتج ، بطاقاتها غير المستخدمة، مواد معدة للسوق . غير ان السؤال الذي ينطرح هو : متى وكيف وبأي اسعار تستطيع الوحدة الاقتصادية ان تبيع منتجاتها ؟

في المنظمات الاقتصادية التي تملك وحدات عمل ، يعتبر انه ليس من حق هذه الوحدات ان تدخل السوق بحرية الا اذا وفت بالتزاماتها (الانتاجية والمالية) تجاه سائر الوحدات الاقتصادية ، اي تجاه المنشأة – الأم .

وتسوي الوحدات الاقتصادية ايضاً المسائل العديدة المتعلقة بعلاقات العمل . ولما كانت مجموعة الوحدة الاقتصادية قد باتت تملك حق استخدام اعضائها وتسريحهم ، فهي التي تقرر ان كانت ستستخدم او ان تستخدم عمالاً

آخرين ، وتقرر عـــددهم ، كما تقرر ان كانت ستسرح او لن تسرح العمال الذين يشكل عدم انضباطهم وعدم نشاطهم خطراً على سائر العمال . واخيراً فإن مسألة تعيين العمال في مختلف مراكز العمل تصبح من اختصاص المنتجين. والمسابقات العامة هي انجع وسيلة للعهد بالمراكز الى أقدر العمال ، وذلك دون التقيد بسني الخدمة والالقاب الشكليـة . وهذه احدى النتائج الاجتماعيـــة والاقتصادية البالغة الاهمية من نتائج نقل حقوق التسيير الى مجموعات الوحدات الاقتصادية .

ان حق التقرير المعطى للوحدات الاقتصادية يشتمل ايضاً على ميزة خاصة. ففي معظم الحالات يكون عدد العمال صغيراً بحيث يغني عن انتخاب اجهزة التسيير ، بمعنى ان حق التقرير يمارس مباشرة في اجتماعات جميع عمال الوحدة الاقتصادية .

ألا يؤدي توسيـع حقوق الوحدات الاقتصادية الى تشتت متطرف لوسائل الانتاج وتفسخ الانتاج وتجزئة المنشأة؟

مما تجدر ملاحظته ان نقل حقوق التسيير الى الوحدات الاقتصادية قـــد دفع ويدفع البعض الى التخوف من تجزئة المنظمات الاقتصادية وتشتت الموارد ووسائل الانتـــاج . غير ان هؤلاء المتخوفين ينسون عنصرين اثنين . فهذه التخوفات التي تعود في أصلها الى النظام الاداري - البيروقراطي قد تجلت ، اولاً ، عند تحقيق لامركزية تسيير الاقتصـاد ، وحين عهـد بتسيير المنظمات الاقتصادية الى المجالس العمالية . لقد دلت التجربة ، بشكل لا يدحض ، على ان هذه المخـــاوف لم تكن ترتكز الى اي اساس ، وان نظام التسيير الذاتي

العمالي قد حقق تقدماً ملموساً في الانتاج وزاد انتاجية العمل وكوّن المنتجين المباشرين الذين اصبحوا قادرين على التغلب على اكبر الصعوبات وعلى حل أعقد المشاكل ، دون ان يعرضوا في اي لحظة مصالح المجتمع للخطر . اضف الى هذا ان مصالح المنتجين المباشرين الاجتماعية والاقتصادية تعمل باتجاه الربط بين الموارد والطاقات البشرية . والفرق الوحيد ان هذه العملية تجري بدون اي ضغط من الاجهزة الادارية ، وانها تنجم عن المصلحة الاقتصادية للمنتجين المباشرين وعن وعيهم .

ومن هنا يتضح ان ما من شيء يمنع اجهزة تسيير المنشأة من ان تلزم الوحدات الاقتصادية ، ضمن اطار الخطة ، بدفع جزء من مواردها لصناديق المؤسسة المركزية يستخدم في تمويل انشاء ورشات واقسام جديدة ، وتمويل التوظيفات الاساسية والاعمال التي لا تقوى الوحدات الاقتصادية بمفردها على القيام بها على احسن وجه . وعلاوة على ذلك فإن اجهزة تسيير المنشأة هي التي تحدد اذا كانت هذه الموارد سترد الى الوحدة الاقتصادية تحت شكل اقساط سنوية او فوائد ، ام انها ستعتبر مساعدة في تطوير مجمل المنظمة الاقتصادية وفي تلافي « المجاري الخانقة » الخ ...

نظام الشغيل

ان النظام الاقتصادي، او بتعبير ادق نظام توزيع المداخيل حسب العمل المقدم ، يسمح لكل شغيل بالتأثير مباشرة على جميع عوامل الانتاج : استخدام الآلات وسائر وسائل الانتاج ، والمواد الاولية ، واليد العاملة ، الخ ... بهدف تنظيم الانتاج على اساس عقلاني الى اقصى حد ممكن .

ان من مصلحة كل منتج ان يخفض تكاليف الانتاج وان يقتصد في زمن عمله . ولهذا فإنه سيحرص على تعميم الآلة في الانتاج ، وعلى تخفيض عدد القطع المعطلة ، وعلى إنفاق اقل ما يمكن من المواد الاولية ، وعلى شراء

المستلزمات الجيدة النوع بأنسب اسعار ممكنة . وسوف يبذل المنتج المباشر قصارى جهده لاستخدام الآلات بأفضل صورة عقلانية ممكنة ، ولصيانتها في افضل الشروط ، وإلا فإن الاعتمادات المخصصة لتجديد الآلات المهترئة ستنفق في ترميم الانشاءات بدلاً من شراء وسائل انتاج جديدة .

اذن فالمنتج المباشر ، كما ذكرنا ، يملك امكانية التأثير على جميع عوامل الانتاج . فاذا ما استخدم بصورة عقلانية الآلات ووسائل الانتاج الاجتماعية واذا ما عرف كيف يقتصد في قوة العمل ، زادت مداخيله الشخصية ، وتكون هذه الزيادة قد تأتت لا عن طريق مضاعفة الجهد الجسدي ، بل عن طريق تسيير افضل للموارد والوسائل الاجتماعية واستخدام انجع للمواد الاولية وتشغيل احذق لليد العاملة ، الخ ...

ان وضع العمال في الانتاج يشرط وضعهم في عملية اعادة الانتاج الموسع . فالشغيل لم يعد مهتماً بتحسين نتائج الانتاج فحسب ، بل ايضاً بتوسيع هذا الانتاج وبتحديث المنشأة وباستخدام الاعتمادات بأكثر ما يمكن من الفعالية . ومن هنا فان عليه ان يسهر لا على الانتاج الراهن فحسب ، بل ايضاً على الانتاج القادم وعلى تطوير المنشأة التي يعمل فيها . وبعبارة اخرى ، ان المنتج المباشر لم يعد مجرد عامل بالمعنى الضيق للكلمة ، باعتبار ان عليه ان يهتم « كإداري صالح » بالمنشأة في مجموعها . وبالفعل انه هو الذي يقرر مقدار الموارد التي ستخصص لأرصدة تنمية المنشأة كيما تتقدم بالسرعة نفسها التي تتقدم بها سائر المنشآت. وفي هذا النظام من النشاط الاقتصادي وتوزيع المداخيل ، تختفي **جميع بقايا نظام الأجر** ، وبالتالي يصبح العامل فعلياً **منتجاً ــ مسيراً اشتراكياً .**

مقاييس تحديد المداخيل الفردية

ان الحجم الاجمالي للأرصدة المخصصة للمداخيل الفردية يتعلق كما قلنا

بنتائج كل منشأة وبالمقاييس التي تحدد نمط تكوين هذا الحجم . ان عدة عوامل تشرط حركة هذه الارصدة وزيادة حجمها .

فالحجم الاجمالي للمداخيل الفردية يجب ان يكون متناسباً اولاً ، في كل منشأة ، مع النتائج المتحققة . وأدلة تقييم هذه النتائج هي التالية : الدخل الصافي بالنسبة الى الوسائل المستخدمة ، والدخل الصافي بالنسبة الى عدد العمال (اي الدخل الصافي بالنسبة الى العمل « الحي » والعمل « المنقول ») . وعلى كل مجموعة ان تقارن نتائجها بنتائج المرحلة السابقة ، وألا تسمح بأن تزيد المداخيل الفردية بسرعة اكبر من السرعة التي تزيد بها انتاجية العمل .

لكن مهما كان التقدم المحرز بالنسبة الى المرحلة السابقة هاماً من حيث تطور الانتاج والانتاجية ، فمن غير الممكن ان يكون المقياس الوحيد لهذا التقييم اذا ما نظرنا الى التقدم من زاوية اوسع ، زاوية المجتمع كله . والواقع وهذا ما تفسره الاوضاع الموروثة عن الماضي – ان بعض المنشآت المتقاربة تتمتع بانتاجية مرتفعة في حين ان مستوى مداخيلها الفردية منخفض . ولهذا لا بد ان تعتمد مقاييس اوسع بكثير اذا كانت هناك رغبة في ايجاد ادق علاقة ممكنة بين الانتاجية والمداخيل الفردية المتوسطة لزمرة من المنشآت المتقاربة . وبالتالي ، اذا كانت هناك منشأة معينة ، انتاجيتها اضعف مستوى من انتاجية المنشآت المشابهة ، في حين ان مداخيلها الفردية اكثر ارتفاعاً ، تحتم عليها ان تخفض هذة المداخيل وان تجعلها متناسبة مع العلاقة بين الانتاجية وبين المداخيل الفردية المتوسطة لزمرة الانتاج . بهذه الطريقة يمكن تجنب قيام بعض المنشآت بزيادة مداخيلها الفردية قبل ان تكون قد زادت انتاجيتها بالمعنى الواسع للكلمة . وبالفعل ، من الممكن ان تزيد احدى المنشآت انتاجيتها حتى عن طريق تقنية بالية ونمط في الانتاج متخلف . لكنها في الواقع تتخلف في هذه الحال عن المنشآت المشابهة التي تستخدم تقنية حديثة ونمطاً متقناً في الانتاج . وواضح ان المرحلة الثانية في توزيع الدخل

هي مرحلة تحديد تلك الحصة من دخل المنشأة التي ترصد للوحدات الاقتصادية. وبالفعل ، ان كل وحـدة اقتصادية تخلق ، في اطار خطة المنشأة وعلى ضوء تكاليفها الانتاجية والتزاماتها ، جزءاً من الدخل الاجمـالي الذي يشتمل ايضاً على الارباح الشخصية . اذن فالعمال يوزعون بأنفسهم ، عند اجتماعاتهم ، وعلى ضوء المعايير التي يضعونها بأنفسهم ، ما يتبقى للوحدات الاقتصادية .

والمرحلة الثالثة من توزيع الحجم الاجمـالي للمداخيل الفردية على مستوى كل وحدة اقتصادية هي مرحلة تقسيم الدخل بين العمال منظوراً اليهم إفرادياً. وتحديد المعايير المستخدمة في تقدير مقدار ارباح كل فرد ، او بتعبير ادق ، تقسيم الحجم الاجمالي للمداخيل الفردية بين العمال ، هو من حق العمال الذي لا ينازعهم عليه منازع . وعلى هـــذا فمقدار الدخل الفردي مشروط بثلاثة عوامل : نتائج كل منشأة ، ونتائج كل وحدة اقتصادية ، وعمـــل كل فرد وانتاجيته . وفي هـذا النظام لا يفرض اي انسان كان على المجموعة تعرفات او معايير . فهـــذا الحق منوط بالمجموعة وحدها . وهكذا تزول آخر بقايا نظام الأجور ومختلف التفاوتات والظاهرات السلبية .

وبعد ان يـتم تحديد حجم المداخيل الفردية للوحدة الاقتصادية ، يتحـتم تحديد مقدار ارباح كل فرد. وهنا ايضاً تتخذ القرارات من قبل جميع العمال. وبعبارة اخري ، ان مقدار جميع التعويضات — من العامل غـير المختص الى المدير العام — هو نتيجة قرار مجموعة العمل . ونمط تحديد الارباح الشخصية ، والمقاييس المستخدمة في تقديرها ، عديـــدة ومتنوعة . وفي الآونة الاخيرة لوحظ ان افضل النتائج قـد تحققت في المنشآت التي تقرر فيها « قيمة » كل مركز عمـــل وكل وظيفة (بغض النظر عمن يشغلها) . ومن الزاوية العملية « يقدر » كل مركز عمل بعدد معين من العلامات ، ويحـدد في الوقت نفسه عدد العلامات التي « يتلقاها » شاغل هـذا المركز مقابل احرازه او تجاوزه المعدلات الملحوظة لهذا المركز . وبالمقابل ، فـإن القيمة النقدية « للعلامة »

مجهولة ، لأنها تتعلق بنتائج مجمل الوحدة الاقتصادية . وهكذا يتسلم كل عامل مركزاً « يكسب فيه دخله الفردي » تبعاً للعمل الذي يقدمه .

لقد بدأت علاقات اجتماعية جديدة تنشأ في منظمات الانتاج . ولم تعد اجهزة التسيير والادارة الفنية هي وحدها التي تتخذ القرارات باسم المجموعة . فسياسة المنشأة والوحدة الاقتصادية قد اصبحت من الآن فصاعداً من صلاحية **جميع العمال العاملين** . وانما ههنا تكمن القدرة المحركة اللامحدودة لتطور المجتمع اليوغوسلافي ، هذه القدرة التي تنبع من علاقات الانتاج الجديدة .

ان النضال من اجل التقدم ورفع مستوى الحياة تخوضه الطبقة العاملة وجميع الشغيلة مباشرة . ومن وجهة النظر الاجتماعية يفتح نظام التعويض هذا آفاقاً خارقة للتسيير العمالي ، لأنه يضع في الصف الاول **المنتج المباشر** الذي يمسك بدفة تطوير منظمته الاقتصادية وتطوير المجتمع بأسره . ان نظام التعويض الجديد قد عزز الدور الاجتماعي للطبقة العاملة ، وأتاح لها ان تفتح طاقاتها ومبادرتها ، وادى الى « تحرير العمل » على حد تعبير ماركس.

من منشورات المجلس المركزي
لاتحاد النقابات اليوغوسلافية

حزيران ١٩٦٤

النقابات والتسيير الذاتي العمّالي

د. كبومسكي

١ً – لجأت الطبقة العاملة في نضالها الطويل واللامتساوي ضد الرأسمالية الى اشكال تنظيمية شتى (احزاب عمالية ، نقـابات ، تعاونيات ، روابط ثقافية ورياضية ، الخ ...) . وقد لعب الحزب والنقابة ، بين هذه الاشكال التنظيمية ، دوراً قيادياً ، ومشكلة العلاقة بينهما ما تزال مطروحة على بساط البحث حتى أيامنا هذه . ونظراً الى تعدد الاحزاب والنقـابات العمالية ، على صعيد الدولة وعلى الصعيد الدولي ، فإن الآراء والمواقف حول هـذا الموضوع ما تزال متباينة .

وقد عرّف غيلسبي دي فيتوريو ، رئيس الاتحاد العالمي للنقابات ، عرف النقابة بأنها التنظيم العمالي الأساسي الذي تكمن مهمته الرئيسية والنوعيـة في الجمع بين عمال مهنة واحدة لحماية وتحسين الشروط الاقتصادية والمهنية والاخلاقية والفكرية في الصراع الذي يخوضونه ضد الرأسماليـــة ، الجمع بينهم بالطريقة الوحيدة الممكنـة ، أي على اساس مهني ، عبر ايديولوجيـة محددة وخلفية سياسية ملائمة يجري النضال لتحقيقها بواسطة البرنامج السيـاسي والضغط على السلطة .

اما وحدة الحزب فتقوم على اساس وحـــدة الآراء السياسية والتجانس الايديولوجي وتجانس الشروط المهنيـة والاجتماعية . وبالمقـــابل ، وبخلاف

الاحزاب العمالية ، تقوم وحدة النقابات على تجانس المصالح الاقتصادية والمهنية للعمال والمستخدمين ، بالرغم من انه يمكن ان يوجد في صفوف العمال المنتسبين الى النقابات في البلدان الرأسمالية بعض التنافر في الآراء السياسية والدينية . وهذا التنافر يقتضي ، في ظل الرأسمالية ، ان تظل النقابات خارج الاحزاب، الشيء الذي لا يعني انه يجب ألا تهتم بالسياسة .

لقد كان على الطبقة العاملة ان تناضل طويلاً للحصول اولاً على الاعتراف الواقعي بها ، ثم على الاعتراف القانوني في اطار النظام الاجتماعي القائم . وقد مر هذا النضال بثلاث مراحل . المرحلة الاولى كانت مرحلة اضطهاد الحركة النقابية . والمرحلة الثانية كانت مرحلة السماح بالحركة النقابية وغض النظر عنها . وفي المرحلة الثالثة نجحت النقابات في الحصول على اعتراف قانوني بها .

ان شرط الاعتراف بالنشاط النقابي هو الاعتراف بحرية التجمع والتنظيم الوضعية . وقد ثبت هذا الحق اليوم في دساتير جميع البلدان الاشتراكية وفي دساتير جميع البلدان الرأسمالية المتطورة صناعياً تقريباً. ان التشريع الوضعي يجهد لتحديد الحرية النقابية ، ولا سيما فيما يتعلق بالأعمال النقابية . وقد نص الاعلان العام لحقوق الانسان على الحرية النقابية ، وكذلك ميثاق الاتحاد الدولي للعمل واعلان فيلادلفيا .

وهذه الحقوق العمالية التي أقرتها الدساتير والمواثيق الدولية هي بلا ريب نجاح كبير للطبقة العاملة وبخاصة الحركة النقابية . وفعاليتها تتعلق قبل كل شيء بقوة الحركة العاملة السياسية والنقابية . اننا نشهد اليوم حركات ثورية قوية في تطور القوى المنتجة . ان الثورة الصناعية الثانية ، المتميزة باستخدام موارد طاقة جديدة (الطاقة الذرية) والآلية ، تضع الاحزاب العمالية والنقابات في وضع جديد كل الجدة . وهذا ما يعرفه ايضاً أرباب العمل الذين لا يستسلمون بسهولة امام النجاحات التي حققتها الطبقة العاملة بعد الحرب

العالمية الثانية . ولقد نجحت سياسة الكتل الى حد كبير في تفكيك أوصال الحركة العاملة السياسية والنقابية . ووجود عدة نقابات هو احدى نتائج ذلك . ان الاصلاحيين الاجتماعيين يجهدون للحفاظ على « السلم الاجتماعي » ولابتكار اشكال جديدة للتعاون بين العمل ورأس المال . وكل طرف من الأطراف يفهم كلمة « السلم » على هواه. فالاحتكارات الكبيرة تجهد لتحقيق « السلم الاجتماعي » عن طريق تصفية الاحزاب السياسية والعمالية ، بل حتى النقابات . وانما في سبيل هذه الغاية وجدت حركة « العلاقات الانسانية » التي تنتشر اليوم ، كسلعة اميركية مصدرة ، في بلدان اوروبا الصناعية . ان لب المشكلة يكمن في النضال من أجل زيادة الانتاجية باعتبار ان الأنظمة القديمة، (التايلورية ، الخ ...) قد ثبتت قلة فاعليتها . ان الحركة العاملة تتخذ موقفاً مبدئياً من مشكلة الانتاجية في النظام الرأسمالي . ففي البداية كانت النقابات اليسارية الغربية ترفض المساهمة في زيادة الانتاجية . وهذا الموقف ما يزال يميز الى اليوم الاتحاد الفرنسي العام للشغل . ان هذا الاتحاد ما يزال متعلقاً ، حتى بعد المؤتمرات الأخيرة ، بالمهام القديمة الكلاسيكية للنقابات : أي بحماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة ، مع التأكيد بأن الهدف النهائي هو تصفية الرأسمالية . اما الاتحاد الايطالي العام للشغل فقد تبنى موقفاً قريباً من موقف النقابات الالمانية ، بل حتى نقابات البلدان السكندنافية. وقد عبر غيسبي دي فيتوريو عن هذا الموقف بالطريقة التالية: ان النقابات العمالية ما عادت تقتصر في نشاطها على حماية وتحسين شروط حياة العمال بوصفهم طبقة ، بل اصبحت تعمل على تضمين مطالبها النهضة الاقتصادية للأمة . ان النقابات ما عادت تناضل من أجل توزيع أعدل للدخل القومي لصالح العمال فحسب ، بل ايضاً من اجل زيادة الدخل القومي لصالح الشعب والأمة . وقد صاغت ايديولوجية النقابات الالمانية هذه الفكرة ذاتها بالطريقة التالية : « علينا ان نعلم ان النقابات تساعد في النضال من اجل انتاجية عالية في المشاريع » . وأرباب العمل الذين يجهدون ، نتيجة

مزاحمتهم المتبادلة ، لتحقيق انتاجية اعلى ، يتمنون ان يصلوا الى ذلك بدون مساعدة النقابات وبواسطة اشكال جديدة للنزعة الأبوية . ان تدخل النقابات في مشاكل المشروع يعتبر من قبلهم تدخل « عناصر اجنبية » . ان بورسل ودين يتكلمان عن « التفاني الزائد » للعمال في قلب النقابة والمشروع ، الشيء الذي يضر في رأيهما بالمشروع . ومن هذا القبيل ايضاً الدعاية القوية الهادفة الى خلق اسطورة « وحدة مصالح » ارباب العمل والعمال في المشروع . ان النظري النقابي الالماني ، هانز مازل ، يتكلم عن « أدب رومانطيكية المشروع » الذي يحاول بعض النظريين المهتمين بالحق العمالي عن طريقه توحيد مصالح العمال مع مصالح أرباب العمل . انه يلاحظ بسخرية ان مهمة الحق الوضعي ليست « تطويب » الايديولوجية البورجوازية الصغيرة في القوانين الوضعية عن العمل . وعلى كل الاحوال، نحن نشهد اليوم هجوماً قوياً لأرباب العمل يجد تعبيره بوجه خاص في القوانين الوضعية وفي نظرية علاقات العمل. ان هذا الهجوم يهدد المواقع التي اكتسبتها النقابات في البلدان الرأسمالية .

٢ً — ان انتصار الطبقة العاملة في ثورة اوكتوبر قد طرح من جديد مشكلة دور النقابات في الفترة التي تلي تصفية النظام الرأسمالي . فمن الزاوية المنطقية ، ومن وجهة نظر المهام النقابية القديمة ، انطرحت مشكلة ما اذا كان ما يزال للنقابات مبرر للوجود في مجتمع تولت فيه زمام السلطة الاقتصادية والسياسية الطبقة العاملة . ومن المؤكد ان انتقال ملكية وسائل الانتاج من ايدي الرأسماليين الى ايدي الدولة قد أثر على علاقات العمل وكذلك على دور النقابات في النظام الاشتراكي الجديد .

في عام ١٩٢٠ طلب تروتسكي التدويل الكامل للنقابات : « اذا لم يكن للنقابات الحق في القيادة ولا الحق في طلب التبعية ، فانها ستصبح شكلاً فارغاً ، بلا مضمون . ان الدولة الاشتراكية الجديدة التي تشاد ليست بحاجة الى نقابات تناضل من اجل تحسين شروط العمل باعتبار ان هذه مهمة التنظيم

الاجتماعي والدوّلي . ان مهمة النقابات تنظيم الطبقة العاملة في النضال من اجل زيادة الانتاجية وتوكيد الانضباط العمالي » . ان هذا التصور لم ينتصر في آنه بفضل لينين الذي بين بوضوح ان مهام النقابات هي في الاشتراكية غيرها في الرأسمالية ، لكن حماية العمال في علاقات العمل حتى في ظل الاشتراكية تظل احدى المهام الاساسية للنقابات . لقد قال لينين : « ان انتقال مشاريع الدولة الى مبدأ المردودية له نتيجة محتمة هي الصراع في المصالح ، في مسألة علاقات العمل في المشاريع ،بين العمال من جهة والمدير... من جهة ثانية . ان مهمة النقابات هي حماية مصالح العمال والاهتمام بتحسين مستوى الحياة في اطار الامكانيات المتاحة ، من خلال التصحيح المستمر للأخطاء المرتكبة نتيجة استعجال وتسرع الاجهزة الاقتصادية ، وهي اخطاء تسببها مبالغات جهاز الدولة » . لكن تطوير علاقات الانتاج جرى ، بعد موت لينين ، باتجاه التدعيم المتزايد لجهاز الدولة على حساب الديموقراطية المباشرة في المشاريع . وقد كان لهذا تأثير حاسم على تطور النقابات . فقد كانت نتيجته المنطقية تدويل النقابات بحيث ان النصوص القانونية عن مسؤولية موظفي الدولة قد طبقت على نشاط الموظفين النقابيين .

ان الاتجاه الجديد الذي حددته مقررات المؤتمر العشرين للحزب الشيوعي السوفياتي كان له أثره على نشاط النقابات التي تولت مهام جديدة تتعلق بحماية الانسان ومصالحه في اطار المصالح العامة للمجتمع الاشتراكي . ان ميثاق الحقوق النقابية الذي تبناه الاتحاد النقابي العالمي لدن اجتماعيه في وارسو عام ١٩٥٤ ، له دلالته من وجهة النظر هذه . فهو يؤكد بشكل خاص على دور النقابات في المجتمع الرأسمالي ، ولا يتكلم عن المهام الخاصة للنقابات في المجتمع الاشتراكي . ان جميع النظريين الماركسيين يتفقون على ضرورة وجود النقابات في المجتمع الاشتراكي . وبالرغم من ان مهام النقابات تختلف فيه عن مهام النقابات في ظل الرأسمالية ، إلا ان هناك مهام مشتركة تجعل تعايشها

ممكناً على الصعيد الدولي . ولقد كان رئيس الاتحاد النقابي العـــالمي على حق عندما اشار الى انه من الضروري ، حتى في المجتمع الاشتراكي ، تأمين حماية الشروط النوعية لحياة العمال في جميع ميادين علاقات العمل، سواء أفيما يتعلق بالاجور أم بالضمان الاجتماعي أم بالسكن أم بالمدارس المهنية أم بالثقافة الخ... ان تطور البلدان الاشتراكية قد أظهر ضرورة وجود نقابات قوية وفعـــالة تضمن مستوى مرتفعاً من الحياة للعمال .

٣ً – ان النجاحات الكبيرة التي حققتها الطبقة العاملة في نضالها للحصول على حقوق سياسية ، وكذلك النجاحات الـــتي حققتها النقابات في التنظيم الاجتماعي للبلدان المتطورة صناعياً ، قـد جعلت النقابات جزءاً لا يتجزأ من السياسة الاقتصادية والاجتماعية لبعض البلدان الرأسمالية . لكن بالرغم مـن هذه النجاحات كافـــة بقي العمال ، الذين اصبحوا مواطنين يتمتعون بكامل حقوقهم في الحيـــاة السياسية ، بقوا خاضعين لمراكز عملهم حيث لا يتمتع الرأسماليون بسلطة واقعية مطلقة فحسب، بل ايضاً بهذه السلطة وقد انزلت منزلة الحق . ولهـذا طالبت الطبقة العاملة ، منذ وقت طويل ، بدقرطة علاقات العمل ، بدقرطة تجعل من العامل مساهماً على قدم المساواة في نشاط المشروع، وتعترف له ببعض الحقوق في تنظيم العمل وحتى في تسيير المشروع. وطلب الطبقة العاملة هذا قـد تبناه بعض الاصلاحيين البورجوازيين الصغار الذين وضعوا ، منذ ايام شارل جيد [١] ، نظرية العامل « المواطن » . وقد كان محتماً ان تدخل الفكرة الثورية عن المجالس العمالية كأجهزة للسلطة ، في صراع مع الافكار الاصلاحية للنقابيين الغربيين ، وبخاصة بعـــد انتصار ثورة اوكتوبر . وقد جاء انتصار الديموقراطية البورجوازية واقامة المجالس العمالية الاولى في المانيا بعد الحرب العالمية الاولى ليحل الإحراج الذي كان

---

(١) اقتصادي فرنسي دافع عن مبدأ التعاون (١٨٤٧ – ١٩٣٢) .

« المترجم »

مطروحاً على بساط البحث : أمؤتمر مجالس عمالية ام دعوة البرلمان ؟ وقد استخدم دستور وايمار وقانون المجالس العمالية كمثال لجميع الدول البورجوازية الديموقراطية التي وجدت نفسها مرغمة على السير في طريق التسويات تحت ضغط الحركة العاملة الثورية .

واليوم ، بعد الحرب العالمية الثانية ، توجد اجهزة تسيير عمالي ، لكن وظيفتها تقتصر على الاخص على التعاون مع ارباب العمل في المسائل الاجتماعية والشخصية . ان بعض الدساتير البورجوازية الحديثة تذكر من بين الحقوق الاجتماعية والاقتصادية حق مجموعات العمل في التعاون في تسيير المشاريع . لكن ليس هناك اتفاق في الحركة العاملة الغربية حول ضرورة تعاون ممثلي العمال في اجهزة تسيير المشاريع ولا حول اشكال هذا التعاون .

٤ً — ان تجربة الحركة العاملة في البلدان الاشتراكية تظهر ان الانتقال من علاقة الأجر الى علاقات العمل الاشتراكي المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بدقرطة هذه العلاقات ، ليس امراً بالغ السهولة . لقد حاولت ثورة اوكتوبر ان تحقق المطالب العمالية القديمة عن « الرقابة العمالية » . ولهذا اصدرت السلطة السوفياتية الجديدة ، ضمن مراسيمها الاولى ، مرسوم ١٤ شباط ١٩١٧ عن « الرقابة العمالية » . وبموجب ذلك المرسوم ، توجب على البروليتاريا ان تسير بنفسها الاقتصاد مباشرة وان تراقب سلطة الدولة . وبالفعل ، سيرت جميع المشاريع آنذاك من قبل المجالس العمالية . ويلاحظ ف. كوخ ان السلطة المطلقة للمجالس العمالية آنذاك كانت مرتبطة بعجز الدولة المطلق . لكن التطور اللاحق يتميز بتدعيم مستمر لجهاز الدولة في المشاريع . وقد استبدلت قدرة المجلس العمالي الفائقة بـ « ثلاثية » المجلس العمالي والحزب والنقابة . ثم حلت الثنائية محل الثلاثية ، وتولت النقابات دور المجالس العمالية . ثم جاء التدعيم المستمر لجهاز الدولة في المشروع وفي النظام الاقتصادي كله ليحقق الانتصار الكامل لمبدأ « السلطة الوحيدة » . وتجري في الآونة

الاخيرة محاولة لإعطاء النقابات المزيد من الصلاحيات وإتاحة المزيد من امكانية المبادهة لها في ميدان علاقات العمل. وقد قيل في المؤتمر العشرين ان النواقص في علاقات العمل لا يمكن ان تزول عن طريق التدابير الادارية وحدها وان تعاون الجماهير لازم لذلك. وفي الآونة الاخيرة يكثر الاستشهاد بلينين عندما كان يقول انه من الضروري ان تحافظ النقابات حتى في ظل الاشتراكية على دورها كحامية للعمال وان تعارض بقوة سوء الاستغلال فيما يتعلق بساعات العمل والشروط الصحية والفنية الخ... وواضح ان هذه التصريحات وهذه الاستنتاجات هي العلامات الاولى لعلاقات في العمل اكثر ديموقراطية، لكنها بعيدة في الوقت نفسه عن حق المنتجين في التسيير الذاتي للاقتصاد.

ومن المفهوم ألا يكون الوضع افضل في البلدان الاشتراكية الاخرى التي نظمت علاقات العمل حسب النموذج السوفياتي. وأضرب كمثال على ذلك تشيكوسلوفاكيا التي كان فيها للمجالس العمالية حتى في ظل المجتمع البورجوازي القديم بعض التقاليد. والحال ان الحزب والنقابات، بدلاً من ان تعطي تلك المجالس مضموناً جديداً للعمل وتوسع صلاحياتها في الاقتصاد، اعتبرتها عدواً يجب القضاء عليه. وهكذا قرر المؤتمر الثاني للنقابات عام ١٩٤٩ دمج نشاط النقابات ونشاط المجالس تبعاً للنموذج السوفياتي. ان الاحداث التي جرت مؤخراً (١٩٥٦) في بولونيا والمانيا الشرقية، والى حد ما في المجر، اظهرت ان الطريق اليوغوسلافي الى الاشتراكية، ولا سيما فيما يتعلق بدقرطة علاقات العمل، لعب دوراً حاسماً في الحركة العاملة الدولية لا في البلدان الرأسمالية فحسب بل ايضاً في البلدان الاشتراكية. ان القيادات السياسية والنقابية الجديدة تحاول، اما ضغط الجماهير الشغيلة، ان تقيم نظام التسيير الذاتي العمالي.

ان الاحزاب الشيوعية الغربية تعترف اليوم بالاهمية الحاسمة للطبقة العاملة اليوغوسلافية في النضال من اجل دقرطة علاقات العمل (اي جعلها ديمقراطية).

ولا ريب في انه من الضروري ان تناقش ، على الصعيد الدولي ، هذه المسائل البالغة الاهمية بالنسبة الى تطور الاشتراكية . وانه لشيء له دلالته ان تكون مشكلة التسيير الذاتي العمالي قد نوقشت في منظمة العمل الدولية ، وألا يكون الاتحاد النقابي العالمي قد اتخذ بعد موقفاً من هذا الموضوع . وبينما تناضل المجالس العمالية اليوم بشجاعة ، وبمساعدة النقابات ، ضد ارباب العمل في فرنسا وايطاليا والمانيا نجد انالميثاق الدولي للحقوق النقابية لا يأتي حتى على ذكرها. بيد ان برنامج الحزب الشيوعي الايطالي والنقابات الايطالية يدل على انه لم يعد من الممكن تحاشي هذه المشكلة الجوهرية من مشكلات الحركة العاملة ودقرطة علاقات العمل (اي جعلها ديمقراطية).

لقد كانت مسألة تحديد الصلاحيات بين النقابات والمجالس العمالية ، من البداية ، مسألة حساسة من مسائل الحركة العاملة . لقد عرف ارباب العمل كيف يستفيدون من الاختلاف في الحركة العاملة ، ولقد نجحوا بسرعة بالرغم من الارادة الاجماعية للطبقة العاملة الالمانية في تجميد نشاط مجالس المشاريع التي تكونت على أساس دستور وايمار وقانون خاص . ولقد جهدت الطبقة العاملة بعد ١٩٤٥ ، مستفيدة من تجربتها في فترة ما قبل الحرب ، لكي تمنع في المستقبل هذا التنافس بين النقابات والمجالس العمالية . وكانت نتيجة هذه الجهود مرسوم الحكومة الفرنسية عن المجالس العمالية في ٢٢ شباط ١٩٤٥ ، والقانون الالماني الصادر في ١٢ تشرين الاول ١٩٥٢ . لقد بذلت النقابات كل ما بوسعها لتمارس نفوذاً قوياً على المجالس العمالية الجديدة ، ولتمنع ارباب العمل من فرض ارادتهم على بعض المجالس العمالية التي ما كان بمقدورها ان تناضل ضدهم لولا دعم النقابات . ولقد تأكدت ارادة النقابات العمالية هذه في العديد من القوانين الوضعية عن انتخابات اجهزة التسيير الذاتي العمالي ، وعن حقوق النقابات في تقديم لوائحها الانتخابية ، وفي عزل اعضاء المجالس العمالية ، وفي المشاركة في جلسات اللجان التنفيذية ، وفي طلب إلغاء

القرارات المناقضة للمصالح النقابية الخ ... وقد احتفظت النقابات في المانيا، كما هي الحال في فرنسا ، بحق تحديد علاقات العمل بعقود جماعية الخ ...

ان هذه التشريعات المختلفة وهذه العقود الجماعية هي نتيجة للجهود العمالية في الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية مباشرة . لكن ارباب العمل استغلوا « الحرب الباردة » حتى في مجال التسيير الذاتي العمالي . فقد عملوا على تقليص صلاحيات المجالس العمالية ورفضوا رفضاً قاطعاً الاعتراف بأي حق لها في المجال الاقتصادي . وحاولوا علاوة على ذلك ان يجمدوا المجالس العمالية وان يفصلوها عن الحركة العاملة السياسية والنقابية . ولهذه الغاية وضع نظريو الحق البورجوازي ، من امثال ألفريد هويك وديبتز في المانيا ، نظرية « وحدة مصالح « العمال وأرباب العمل في المشروع . وقد حاولوا ان يعززوا « وحدة المصالح » هذه بتشريعات قانونية .

وفي الآونة الاخيرة يعمل ارباب العمل والنظريون العاملون في خدمتهم على مهاجمة التشريعات التي تسمح بتدخل النقابات في نشاط المجالس العمالية . فهم يتكلمون عن التدخل النقابي وعن احتكار النقابات وعن التوتاليتارية النقابية وعن مراكز التجسس في المشاريع الخ ... وموقف الكنيسة الكاثوليكية في هذا الصدد جدير بالاهتمام . ففي حين ان مؤتمر الكاثوليك الالمان المنعقد في بوشوم بحضور الكرادلة قد أيد مطالب الطبقة العاملة، أدان البابا في خطاباته في ٧ ايار ١٩٤٩ و ٣ حزيران ١٩٥٠ و ٣١ كانون الثاني و ١٤ ايلول ١٩٥٢ ، التأميم والتسيير الذاتي العمالي .

ان محاولة تنظيم وضع وحقوق المجالس العمالية من زاوية حقوقية قد أثارت مناقشة حادة حول تحديد صلاحيات النقابات والمجالس العمالية .

٥ً – نستطيع ان نميز مرحلتين في تطور علاقات العمل في يوغوسلافيا . المرحلة الاولى تبدأ مع اعادة بناء البلاد وهي مرحلة التسيير الاداري لمشاريع

الدولة الاقتصادية . وفي تلك المرحلة حدثت تغيرات هامة في علاقات العمل، تغيرات سمحت ، بالرغم من وجود علاقات عمل مأجور ، بالانتقال الى المرحلة الثانية ، مرحلة التسيير الذاتي العمالي . وفي هذه المرحلة الثانية ما تزال لدينا علاقة عمل بين المشروع ، بوصفه شخصاً حقوقياً ، وبين العامل ، ولكن هذه العلاقة تتحول شيئاً فشيئاً عن طريق توسيع وتعميق القاعدة المادية للتسيير الذاتي . انها تنتقل من العلاقة المأجورة الى علاقة العمل الاشتراكي الجديدة .

ومن الضروري، في هذا الصدد ، ان ندرس دور النقابات في هذا التطور، وكذلك العلاقة بين النقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي . انه مـا من مجال للشك في ان التغيرات التي تمت في المرحلة الاولى من تطور علاقات العمل قد عدلت دور النقـابات وأهميتها في بلادنا . ان المادتين ٢٠ و ٢٧ من دستورنا تصيغان بوضوح حقوق طبقتنا العـاملة في المشاركة . وقد كانت النتيجـة المنطقيـة والمحتمة للتحويل الثوري للعلاقات الاجتماعيـة الوحدة النقابية التي ليست بالأصل ميزة خاصة بالبلدان الاشتراكية ، بل هي تطلع قديم للحركة العاملة الدولية ، بل واقع بعض البلدان الرأسمالية الغربيـة . ان وجود عدة نقابات ليس إلا علامة تشتت للحركة العـاملة ، يستفيد منه بوجه خاص ارباب العمل .

لقد ساهمت النقـابات على نطاق واسع ، في مرحـلة التسيير الاداري للاقتصـاد ، في مجهودات اعادة بنـاء البلاد وتصنيعها . ولم يقتصر نشاط النقابات على علاقات العمل ، بل مارست النقابات ومـا تزال تمارس تأثيراً كبيراً على تطور حياة البلد بأسرها، الحياة السياسية وبخاصة الحياة الاقتصادية والاجتماعية . وقد شاركت النقابات في وضع تشريعنـا العمالي وفي تطبيقه .

والمسألة المطروحة هي معرفة مـا يجب ان يكونه في المستقبل دور النقابات في نظام التسيير الذاتي العمالي .

٦ – قبل ان نحـاول تحديد حقوق وواجبـات اجهزة التسيير الذاتي

والأجهزة النقابية، يجدر بنا ان نذكر بأن الحزب والنقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي والعديد من المنظمات العمالية الاخرى ، ليست سوى أجزاء لا تتجزأ من طبقة عاملة واحدة ، وانه بالتالي لا يمكن ان تكون لها مصالح منفصلة. وانما المسألة هي مسألة تقسيم جيد للعمل في النضال من اجل التشريك السريع لبلادنا . وفي تقسيم العمل هذا تتمتع كل منظمة من المنظمات المذكورة بصلاحيات خاصة تحدد حقوقها وواجباتها . ولا مفر من تداخل بعض حقوق وواجبات هذه المنظمات ، لكن من المرجو ، من جهة اخرى ، بالنسبة الى اقتصاد العمل ان نتجنب أنى أمكن ازدواج وظيفة النقابات وأجهزة التسيير الذاتي العمالي .

ان انظمة اتحاد النقابات تعلن في مقدمتها ان النقابات تشكل جزءاً من آلية التسيير الذاتي في الاقتصاد ، وانها المدرسة التي يتم فيها تعلم تسيير الاقتصاد . وانطلاقاً من هذه المبادىء تصيغ انظمة الاتحاد المهام الاساسية للنقابات . انها تقول ، في ميدان التسيير الذاتي العمالي ، ان النقابات «تتعاون» و « تعمل على تدعيم » و » تساعد » اجهزة التسيير الذاتي . وهي تحدد مهمة النقابات بأنها« تطوير مساهمة العمال الواسعة بتمكين الطبقة العاملة من الرقابة الاجتماعية على منظمات التسيير الذاتي » . ونفوذ النقابات بصدد مسألة الانتاج مضمون . والحقوق والواجبات في هذا المجال لا يمكن ان تسحب من النقابات التي لها مصلحة حيوية في الانتاج بوصفها تنظيماً للطبقة العاملة .

وتحدد الانظمة بأن المهمة الثانية للنقابات هي نشاطها في مجال « تنسيق مصالح الافراد والمجتمع ، وتوكيد المبادىء الاشتراكية في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية. . ان على النقابات ان تهتم بشروط عمل وحياة العمال والمستخدمين فيما يتعلق بتحقيق حقوقهم وحمايتها والحفاظ عليها » .

وتبين الانظمة ان المهمة الثالثة هي نشاط النقابات في مجال « التربية الاشتراكية للطبقة العاملة وتكوينها السياسي والثقافي والاقتصادي والمهني

والعام » ، تربيتها « على روح التضامن البروليتاري الاممي » . وعلى النقابات ان تطور « الروابط المشتركة مع الحركات النقابية في البلدان الاخرى » .

وفيما يتعلق بالمهمة الاولى للنقابات ، من الضروري ان يحدد قانون التسيير الذاتي بالتفصيل دور النقابات في اجهزة التسيير الذاتي . اما فيما يتعلق بالمهمة الثانية فلا بد من ان يؤخذ بعين الاعتبار ، عند تحديد صلاحيات النقابات واجهزة التسيير الذاتي العمالي ، ان التغيرات النوعية في علاقات العمل قد عدلت في الوقت نفسه دور الحماية الذي تضطلع به الدولة والنقابات . ففي حين ان الدستور يحدد بأن مهمة النقابات هذه هي مهمة الحماية ضد الاستغلال الاقتصادي ، نجد الاستاذ شنودرل يؤكد ان القانون الدستوري قد اعطى هذه الحماية مضموناً ايجابياً . اذ ان المسألة لم تعد مسألة حماية في شروط الاستغلال من جانب رب العمل الخاص او الدولة، بل مسألة تنسيق المصلحة العامة مع مصالح الفرد الضيقة نسبياً ومصالح المنظمة الاقتصادية .

ان من الممكن ان يقوم بين هذه المصالح المختلفة صراع نظراً الى العلاقات البضاعية والمزاحمة التي توجه اقتصادنا . ان المعطيات والمعلومات التي تملكها لجاننا التفتيشية وغرفنا الاقتصادية ونقاباتنا تثبت بشكل قاطع وجود هذا الصراع ، بل تثبت ايضاً وجود انتهاك للقانون. ففي حين ان المجالس العمالية واللجان الادارية هي اجهزة خاصة بمنظمة اقتصادية يمكن لها ، اذا ما اتبعت مصلحتها الاقتصادية ، ان تصدم مصالح المجتمع ، نرى ان النقابات واتحاد النقابات هي ممثلة المصالح الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة منظوراً اليها في مجموعها بالنسبة الى مجموعات العمل والمنظمات الاقتصادية . وعلاوة على ذلك تظل النقابات ممثلة للفرد في حال نشوب صدام بين مصالحه ومصالح المجتمع .

نحن نرى اذن ان دور النقابات يظل دوماً بالغ الاهمية . فالنقابات تتدخل في قطاع الدولة الذي تنظم فيه علاقات العمل ، كذلك في القطاع

الذي تتم فيه سائر نشاطات المنظمات الاقتصادية .

ان الدولة ، بشكل عام ، هي التي تنظم علاقات العمل . فمن الضروري والمفيد اذن ان تعرض جميع مشاريع القوانين على النقابات مسبقاً .

ان النقابات تلعب دوراً هاماً لا في التشريع فحسب ، بل ايضاً في الادارة . وان نظام التسيير الذاتي العمالي يتطلب ان يعهد بجزء من دور الدولة المنظم الى اجهزة التسيير الذاتي العمالي .

اما فيما يتعلق بالمهمة الثالثة للنقابات ، فمن الواجب ان تعزز النصوص التشريعية الراهنة عن دور النقابات في نظام المدارس المهنية والتكوين المهني للاطارات . وان النصوص التشريعية الجديدة عن الاعتمادات المالية لتكوين الاطارات تفتح آفاقاً واسعة امام نشاط النقابات في هذا القطاع .

« القضايا الراهنة للاشتراكية »

تشرين الأول ١٩٥٧



المجالس العمالية والنقابات

آزر ديليون

هل من حاجة لوجود نقابات الى جانب المجالس العمالية ؟ ألا يكفي ان يكون هناك للطبقة العاملة تنظيم واحد ؟ وايهما اعلى مرتبة وسلطة : النقابة ام المجلس العمالي ؟

هذه الاسئلة التي يطرحها اليوم بعض الاجانب، قد طرحت في يوغوسلافيا نفسها منذ عام ١٩٥٠ . فبعد تسليم تسيير المنشآت الى مجموعات العمل ، ارتأى البعض انه ما عاد للنقابات من دور تلعبه ، وان العديد من وظائفها « سينطفىء » . وبالفعل لم يحدث في التاريخ ان كان على الحركة النقابية ان تلعب دوراً في شروط يتولى فيها العمال بأنفسهم تسيير منشآتهم . لقد كان وضعاً جديداً ، ولم يكن من الممكن الاعتماد على التجربة السابقة للحكم على آفاق هذا الموقف .

لكن تجربة التسيير الذاتي اثبتت ، بسرعة نسبية ، ان تلك التساؤلات لا مبرر لها . وباختصار، اظهرت الممارسة ان الطبقة العاملة بحاجة الى اجهزة التسيير الذاتي العمالي والى التنظيم النقابي في آن واحد .

فعن طريق اجهزة التسيير الذاتي يمارس العمال السلطة وحقهم في التقرير .

وبواسطة النقابات يمارسون حقهم في التجمع وحقهم في حماية مصالحهم

الخاصة في اطـــار التنظيم والوحدة ، وحقهم بالتدخل الحر والممارسة الحرة للوظائف الاجتماعية — السياسية .

وفي هذه المسألة ايضاً كان القول الفصل للحـياة . فقد قدمت اجوبة عملية على الاسئلة النظرية . اذ اتضح ان مهام النقابات ، في ظـل التسيير الذاتي ، تزداد اهمية واتساعاً . فبالاضافة الى وظائفها « القديـــة » تتولى وظائف « جديدة » . وقـد واجه المسؤولون والمناضلون النقابيون مشكلات كانت حتى ذاك مجهولة . فكلما كان العمال يتخذون قراراتهم بصورة مباشرة اكثر، كان نشاط النقابات يزداد تعقيداً ودقـة . وكلما كانت وظائف جهاز الدولة تتقلص في الميدان الاقتصادي ، كانت مهام النقابات تتسع . وبكلمة واحدة نستطيع ان نقول ان دور النقابات قـــد تعمقت صفته السياسية وفقد شيئاً فشيئاً طابع « المفاوضة » .

والخلاصة ان النقابات تنظيم اجتماعي رسالتــه الرئيسية خلق **علاقات اجتماعية جديدة** ، وتصحيح العلاقات الاجتماعية القائمـــة ، ووضع المقاييس المنظمة لهذه العلاقات — العلاقات في قلب الطبقة العاملة ، والعلاقات بـــين مختلف اجزائها ، وبين مختلف مجموعات العمل ، وبـــين شتى فئات العمال ، وبين اعضاء مجموعات العمل

واذا كان من الصعب حصر الاشكال والوسائل التي تنفذ بهـــا النقابات مهمتها ، إلا اننا نستطيع ان نحدد هنا اهم وظائف النقابات .

اتخاذ المواقف

ان العمال يتخذون القرارات مباشرة في المجالس العماليـــة والمجالس المدرسية واجهزة تسيير المستشفيات والمسارح وهيئات الضمان الاجتماعي .

انهم يتخذون موقفاً ويتبنون قرارات . فهـل من حاجة لأن تتخذ النقابات هي ايضاً موقفاً ؟

من المعروف منذ زمن طويل انــه من المفيد ان تدرس المشكلة الواحدة من عدة زوايا . فالنقابة تستطيع ان تنظر الى الاشياء من زاوية مختلفة عن الزاوية التي ينظر منها اليها المجلس العمالي. وقد تبين بالفعل انه من المفيد ان يتخذ التنظيم النقابي في المنشأة موقفاً ويتبنى رأيـاً ويحدد من جانبه الطريقة التي يرى ان من الواجب ان تسوى بها مشكلة ما او يتخذ قراراً مـا بصدد مسألة محددة (دون ان يكون له حق التقرير وتحمل المسؤولية عـن الحلول العينية). وعلى اساس موقف التنظيم النقابي يسهل على المجلس العمالي ان يحدد بدوره موقفه ويصحح قراره . فالتنظيم النقابي غالباً مــا يسلط الضوء على جانب من جوانب المشكلة سها عنه المجلس العمالي.اذ انه قد يحدث ان يتخذ المجلس العمالي قراراً ما لا يعانق مجمل المشكلة او لا يعبر عن مصالح المنتجين منظوراً اليهم افرادياً . فالعلاقات داخل مجموعة العمل وبين البشر تبلغ حداً من التعقيد يتبنى معه الانسان ذاتــه مواقف مختلفة ، ويحكم على المشكلة من زاوية مغايرة تبعاً لحضوره اجتماع المجلس العمالي او اجـتماع التنظيم النقابي . وليست المسألة مسألة مكر وتقلب ، بــل مسألة ظروف موضوعية وتأثير مختلف المواقف والمسؤوليات الــتي يواجهها البشر الذين تتضاعف حقوقهم وواجباتهم في ظل التسيير الذاتي .

والتنظيم النقابي يتخذ مواقف تساعد المجلس العمالي بطريقتين :

– تسهيل اتخاذ الموقف على المجلس نفسه .

– تسهيل تنفيذ الموقف المتخذ .

فحين توضع انظمة المنشأة يتخذ في غالب الاحيان التنظيم النقابي ، اي في الواقع مجمل المنشأة ، موقفاً مبدئياً من مضمون الانظمة ، ومن الطريقة التي

يجب ان تسوى بهـا المسائل المطروحة وحقوق الوحدات الاقتصادية الخ ... وعند تقرير توزيع المداخيل تبحث المنظمات النقابية عن حلول عينية بهدف تحديد الموقف العام للنقابات : فالمداخيل الفردية يجب ان تتقدم بالتناسب مع نمو انتاجية العمل . وهكذا فإن النقابات تحدد موقفاً في اهم المسائل . وهي تساهم بالتالي مساهمة عملية وعينية في بناء مجمل النظام الاجتماعي .

وقـــد دلت التجربة في مناسبات عدة ان مقترحات النقابات ومواقفها كانت مفيدة ، وانها تستند الى الممارسة الواقعية ، وانهـــا سمحت للأجهزة التمثيلية باتخـاذ قراراتها وهي على اتم اطلاع على الموضوع . وبالاصل ، وفي المرحلة الراهنة من تطور الديموقراطية والعلاقات الاجتماعية الـــتي لا يمكن نكران تعقيدها ، فـإن احد النواظم المصححة للحياة السياسية والاقتصادية يكمن في دراسة المشكلات من زوايا متعـــددة وفي تواجه الآراء والمصالح المتباينة حتى عنـدما تكون صادرة عن صفوف طبقـــة واحدة او زمرة اجتماعية واحدة .

الديموقراطية

لما كانت النقابات تنظيماً جماهيرياً فإنها تتمتع بوضع هو من أنسب الاوضاع لتطوير العلاقات الديموقراطية في مجموعات العمل .

ان انتخابات المجالس العمالية تتم بالاقتراع السري ، وبمشاركة جميـــع اعضاء مجموعات العمل . وفي مثـل هـذه المناسبات تتجلى الارادة والروح الجماعية في أجلى صورهما . والحقيقة ان مسألة تسمية الذين سيشكلون المجالس العمالية ليست مسألة ثقة او ريبة تجاه مرشح معين فحسب ، بـل هي ايضاً الطريقة التي تعبر بها المجموعة عن ارادتها وتعلن رأيهـا في سياسة معينـة .

وتسمية المرشحين مسألة تتعلق الى حد كبير بالتنظيم النقابي . وبهذا التنظيم ايضاً يتعلق مدى استشارة العمال عند تقديم المرشحين للمجلس العمالي الجديد ، والاهتمام الذي سيظهره كل عضو من اعضاء المجموعة بإعداد القوائم والتصويت (١) .

ان المنظمات النقابية تسهر على احترام الطابع الديموقراطي لعملية الانتخاب ، وتخلق جواً يسمح لانتخاب أجهزة التسيير الذاتي الجديدة لا بأن يكون تظاهرة واسعة للحالة المعنوية السياسية فحسب ، بل بأن يكون ايضاً تعبئة عينية لأكبر عدد ممكن من عمال المجموعات .

كما يسهر التنظيم النقابي من جهة اخرى على السلوك الديموقراطي للمجلس العمالي . وبهذا التنظيم تتعلق ، الى حد كبير ، مسألة مساهمة اكبر عدد ممكن من العمال في اتخاذ القرارات ، وعدم اتخاذ المجالس العمالية لقراراتها بدون مشورة العمال او الحصول على موافقتهم المسبقة بصدد المسائل البالغة الأهمية . ان التنظيم النقابي هو القوة التي تستطيع ان تضمن احترام رأي وارادة العمال ، وان تطالب بأن يطلع العمال على مجرى القرارات وجميع التدابير المتخذة من قبل أجهزة التسيير الذاتي . ان الديموقراطية ، في نظام التسيير الذاتي ، لا يمكن ان تقتصر على الانتخابات الدورية . بل ينبغي ان تسمح لكل عامل بالمشاركة ، يومياً ، في حياة منشأته وتلبية حاجاته .

ومن قبيل هذا ان العمال ، عندما يتخذون قراراتهم ، يجب ان تتوفر لديهم المعلومات الكافية وان يعرفوا ما يجري في مجموعة عملهم . فمن الواجب

---

(١) : تقدم القوائم عادة من قبل المنظمات النقابية، لكن هذا لا يستبعد امكانية تقدم بعض جماعات العمال بقوائمهم الخاصة . وفي مثل هذه الحال يفوز المرشحون الذين نالوا غالبية الاصوات مهما تكن القوائم التي رشحوا انفسهم على اساسها .

ان يطلعوا على النتـــائج المتحققـة وان يعرفوا بالتفصيل وضع منشأتهم او مؤسستهم . فتبني القرارات يتعلق بإعلام العمال . وهذا الاعلام ليس غاية في ذاته ، بل هو شرط التسيير الذاتي . واحدى الوظائف الهـامة للنقـابات تكمن ، بالتالي ، في تقديم أكمل معـلومات ممكنة للمجموعة ولا سيما أعضاء أجهزة التسيير[٢] . وتدل التجربة على ان عمـــالاً كثيرين لا يعرفون بما فيه الكفاية جميع العناصر التي يحتاجونها ليدلوا برأيهم بصدد هذه المسألة او تلك. وهذه المسائل بالغة التعقيد بالأصل والمعلومـات نفسها معقدة ومستغلقة على العديد من العمال . اذن فمن واجب النقابات ان تبسط الى اقصى حد ممكن العناصر التي يحتاجها العمال – المسيرون ليتخذوا قرارهم وهم على أتم اطلاع على الموضوع.ان هذا احد سبل دقرطة حق التقدير (اي جعل هذا الحق ديمقراطياً).

أضف الى ذلك ان النقـــابات تخلق مناخاً من الثقة والرفاقية والمودة . وبدون هذا المناخ يتحجر التسيير الذاتي ويفقد ميزاته .

الاشكال المختلفة للنزعة البيروقراطية

لقد اقيم التسيير الذاتي العمالي في فترة من النضال ضد اخطار البيروقراطية. فحين كانت اجهزة الدولة تملك سلطة واسعة على الاقتصـــاد ، كان خطر

---

(٢) : خصص المجلس المركزي لاتحاد النقـــابات اليوغوسلافيـة في نيسان ١٩٦٢ اجتماعاً للإعلام في المجموعات العمالية . وقد لاحظ ان جميع المنشآت تستخدم وسائل واشكالاً اعلامية جماهيرية متنوعة : اجتماعات المنظمات النقابية ، اجتماعات اعضاء المجـالس العمالية مع ناخبيهم ، تعليق قرارات المجالس العمالية في لوحة الاعلانات ، الخ ... والمنشآت الكبيرة بعض الشيء تملك مكبرات صوت تذيـع ، اثناء فترة الراحة التي تستغرق نصف ساعة ، معلومات عمـا يجري في المجموعة . وإن اكثر من ٤٠٠ منشأة كبيرة تنشر صحفاً شهرية او نصف شهرية ، وجرائد ونشرات دورية .

البيروقراطية الفائقة القوة كبيراً . وقد دلل التسيير الذاتي للعمال على انـــه سلاح فعال ضد هذا الخطر ، بوصفـه الثقل الموازن للطرائق الادارية ونزعة تسلط الدولة .

بيد ان التسيير الذاتي ليس،ولا يمكن ان يكون، ترياقاً مطلقاً ضد ظاهرة اجتماعية معقدة كالبيروقراطية . ان النزعة البيروقراطية تتلبس اشكالاً عدة، وهذا المرض الخطير في المجتمع الحديث يتجلى ايضاً في شروط التسيير الذاتي. ومن الممكن ان تنتقل عدواه الى اجهزة التسيير الذاتي نفسها .

فقد يحدث احيـــاناً ان ينطوي المجلس العمالي على نفسه ويتخذ قراراته سراً بدون استشارة ناخبيه . وهذه الطريقة – مهما تكن مبررة ومهما تكن القرارات المتخذة سديـــدة – تشتمل بشكل واضـــح على خطر التشويه البيروقراطي . فغياب الاتصالات المنتظمة مع المجموعة ، وعدم تقديم تقارير عن النشاط ، وعـدم استطلاع رأي اعضاء المجموعـــة قبل اتخاذ قرار من القرارات ، و « تناسي » إطلاع « الرأي العام » في المنشأة على القرارات – هـــذه هي بعض اشكال النزعة البيروقراطيـة التي تظهر في ممارسة التسيير الذاتي .

وفي بعض الحالات يحقق اعضاء المجالس العمالية او اعضـاء لجان التسيير لأنفسهم امتيازات شخصية . ولا نقصد بذلك التعويضات التي يتقاضونها عن عملهم في اجهزة التسيير الذاتي ، فهـذه التعويضات لا وجود لها في غـــالب الاحيان . لكن يحدث احياناً ان يحصل اعضاء اجهزة التسيير الذاتي بسهولة على افضل مراكز العمل ، وان ينتقلوا من المراكز « الشاقـة » الى المراكز « السهلة » ، ومن المراكز « الوسخة » الى المراكز « الاكثر نظافة » ، وان يسافروا في غالب الاحيان في «رحلات اعمال» وان يتقاسموا المنح الدراسية، الخ .. ان هذه وغيرها مظاهر من النزعة البيروقراطية تصيب السلاح المضاد

للبيروقراطية : اجهزة التسيير الذاتي .

ومديرو بعض المنشآت يختفون وراء قرارات المجالس العمالية، ويتخذون منها « واجهـة » ليخفوا مـا يشكونه من نقص في فعاليتهم وتصميمهم . وبالمقـابل يستفيد بعض القـادة – المديرين والاطارات الفنية – من معارف العمال الناقصة ليشوهوا طبيعة قرارات اجهزة التسيير وليمتنعوا عن تطبيقها، وليمارسوا بالتالي تأثيراً مضراً على المسؤولية المباشرة لمجموعات العمل .

كما يحدث احياناً ان تنتهك المجالس العمالية ولجـان التسيير حقوق العمال الفردية . وهي تفعل ذلك إمـا جهلاً واما اهمـالاً وامـا بسبب تصرف غير انساني تجاه بعض اعضاء المجموعة وامـا لأنهـا تلقت تعليمات غير دقيقة من الاجهزة الادارية في المنشأة . والشكاوى الكثيرة التي يرفعها العمال الى النقابات التي يلتمسون حمايتها ، دليل ساطع على هذه الظاهرات .

ان النقابات تستطيع ان تلعب دوراً فعالاً ضد جميع هــذه الاشكال البيروقراطية وغيرها ، وضد محاولات اساءة تقــدير حقوق العمال ، وضد الطرائق اللاانسانية والمساس بالحقوق الفرديـــة ، وضد انتهاك العلاقات الانسانية .

الرقابـــة الاجتماعية

ان المجالس العمالية مسؤولة امام ناخبيها وامـام مجمل الرأي العام . ولا يملك احد حق مراقبتها مباشرة وتعديل قراراتها . فمثل هذا الحق، لو وجد لكان مخالفاً لمبادىء التسيير الذاتي . اذن فالنقابات لا تملك حق الرقابة المباشرة التي تعني الموافقة على القرارات او طلب تعديلها .

لكن هذا لا يعني البتة ان النقابات ليس لهـا من تأثير على اعمال اجهزة

التسيير الذاتي ، وانها محرومة من كل امكانية لمراقبتها. وانما ههنا تتجلى صحة الموضوعة القائلة ان النقابات لا تفقد شيئاً من وظائفها « الكلاسيكية » في ظل نظام التسيير الذاتي ، وكل ما هنالك ان هذه الوظائف تتحول وتأخذ مظاهر جديدة .

من الدارج ان تنظيماً ما لا يحق له ان يقول عن نفسه انه نقابي اذا لم يكن يحمي الطبقة العاملة . والنقابات اليوغوسلافية تقوم بمهمة الحماية هذه ، لكن لما كان العمال في يوغوسلافيا يسيرون المنشآت التي يعملون فيها ويساهمون ايضاً في تصريف جميع الشؤون الاجتماعية، فإن هذه الوظيفة تأخذ بالضرورة طابعاً جديداً . فالنقابات ما عادت تحتاج الى حماية العمال من « شخص خارجي » ، والعمال لا يواجهون لا ملاكاً خاصين ولا شركات مساهمة ولا جهازاً من الاداريين المحترفين يطلق عليه اسم الدولة . وجميع المشكلات تظهر وتسوى في قلب الطبقة بالذات . ولما كانت العلاقة بين المجالس العمالية والنقابات علاقة قائمة داخل طبقة واحدة وحيدة ، فإن النقابات ليست بحاجة مبدئياً الى حماية الطبقة العاملة من نفسها . لكن من الضروري احياناً حماية العمال من بعض اجهزة التسيير ومن بعض القرارات الخاطئة . بيد ان وظيفة الحماية القديمة تأخذ شكل رقابة من قبل الطبقة العاملة على اعمال مختلف اجهزتها حتى تأخذ هذه الاجهزة بعين الاعتبار، في نشاطها وممارستها، حاجات ومصالح مجمل الطبقة ومختلف اجزائها وكل فرد من افرادها . والنقابات هي التي تنظم هذه الرقابة .

فالنقابات تتتبع اعمال اجهزة التسيير وتحلل نشاطاتها وقراراتها . وعند الحاجة تطلع مجموعات العمل على هذه التحاليل، وتقدم لها المعلومات المفصلة، وتشجع اتخاذ المواقف العلنية ، كما تحث في الوقت نفسه أعضاء المنظمات النقابية على ابداء آرائهم بتدابير وقرارات اجهزة التسيير الذاتي .

ان القوة المعنوية والسياسية لهذه التحاليل كبيرة للغاية . وانما عن هذا الطريق تراقب الطبقة العاملة بصورة مباشرة او غير مباشرة اجهزة التسيير الذاتي . والأجهزة التي تتخذ القرارات لا تستطيع إلا بصعوبة ألا تأخذ بعين الاعتبار ارادة ناخبيها . واذا ما اتخذت قرارات مخالفة لرأي ناخبيها ، لا يكون امامها سوى طريقين : التوجه اليهم ومحاولة اقناعهم بصحة قراراتها، او الاستعداد لتحمل نتائج اعمالها باعتبار انه يمكن للناخبين ان يسحبوا ثقتهم وينهوا تفويض بعض اعضاء جهاز التسيير او الجهاز كله . وفي حالات كثيرة تولت المنظمات النقابية هذه المبادهة بنفسها ، فكانت النتيجة اسقاط الصفة التمثيلية عن ممثلي العمال . وهذا ولا شك شكل ناجع من اشكال الرقابة المباشرة في آلية التسيير الذاتي .

ان هذا السلاح الفعال لا تستخدمه النقابات إلا عندما لا يكون منه بد. وعندما تقدر ان مثل هذا التدبير يفرض نفسه ، تدعو مجموعة العمل الى الاجتماع وتقترح سحب الثقة من المجلس العمالي او من بعض اعضائه . واذا ما وافقت غالبية عمال المنشأة على الاقتراح بالاقتراع السري جرى انتخاب اعضاء جدد لجهاز التسيير الذاتي .

والنقابات تلجأ الى هذه الوسيلة عندما تتجلى ميول بيروقراطية في المجالس العمالية ، فتفقد صفتها الانسانية ولا تأخذ بعين الاعتبار مصالح الشغيلة ، او عندما تريد ان تؤمن لنفسها امتيازات على حساب سائر اعضاء المجموعة ، أي عندما تدعو الحاجة الى ان تمارس « وظيفة الحماية القديمة » . لكن النقابات تفعل ذلك ايضاً عندما تسيء المجالس العمالية تسيير الثروات الاجتماعية ، وعندما لا تسهر بما فيه الكفاية على تطوير المنشآت ، وعندما تتصرف بتراخٍ تجاه الانتاج وشؤون مؤسساتها . وغالباً ما تكون النتيجة في هذه الحالات سحب الثقة من اعضاء المجالس العمالية قبل انتهاء مدة تفويضهم .

تكوين المسيرين

حتى يتمكن العمال من تسيير شؤونهم بأنفسهم وبنجاح ، فمن الضروري ان تكون لديهم المعارف والخبرات المطلوبة . ومما لا مجال للشك فيه ان التسيير الذاتي هو خير مدسة للتسيير الذاتي . وانما في المجالس العمالية يكتسب العمال بأسرع مدة ممكنة وبأنجع شكل ممكن القدرة على ممارسة حقهم في التقرير . وكما ان ما من انسان تعلم السباحة خارج الماء ، كذلك لم يتعلم احد كيف يكون مسيراً الا اذا وجد نفسه في موقف يحتم عليه اتخاذ قرارات . ولهذا فإن « النظريات » التي تقول ان العمال يجب ألا يمنحوا حق التقرير إلا بعد ان يصبحوا قادرين على تسيير المنشآت، انما هي « نظريات » تريد ان تمنع في الواقع العمال من ان يصبحوا مسيرين مباشرين .

وبالرغم من ان النشاط العملي للمجالس العمالية هو خير مدرسة للتسيير، لكنه ليس كافياً . ولذا فقد فهمت النقابات منذ البدايات الاولى لتطبيق التسيير الذاتي ان احدى مهماتها المباشرة هي تنظيم تكوين العمال بهدف ممارستهم وظائف التسيير . وقد اتضح بالفعل ان عمل المجالس العمالية وممارسة حق التقرير المباشر يتطلبان من العمال معارف اقتصادية اوسع ، ومهارة اكبر في تنظيم الانتاج ، ودراية اكبر في المحاسبة والاحصاء الخ ... ولهذا ترافق تطور التسيير الذاتي بتنظيم حلقات دراسة ومدارس مسائية ومداولات وندوات لدراسة المشكلات الاقتصادية في المنشآت . والمنظمات النقابية هي التي تقدم اكبر مجهود في هذا المجال . فالجامعات العمالية هي اهم المؤسسات التي تهتم بتكوين العمال بهدف ممارسة وظائف التسيير . وبمبادهة النقابات ومساهمتها المباشرة انشئت جامعات عماليةفي ٢٤٢ مدينة .ويستطيع العمال قبل العمل وبعده ان يداوموا على هذه الجامعات لتحصيل معارف عامة ، اقتصادية وسياسية وفنية ومهنية وجمالية . وبفضل الجامعات العمالية

يغني اكثر من ٣٥٠،٠٠٠ عامـل سنوياً معرفتهم المهنية وثقافتهم العامـة ، ويهيئون انفسهم لوظائف التسيير .

توفيق المصالح

حين يكون حق التقرير مركزياً ، فإنـه يخشى ان تهمل وتنسى المصالح الفردية. وحين يكون حق التقرير لامركزياً ، وحين تكون المجالس العمالية هي التي تقرر بحرية المسائل الهامة ، وحين تتولى الوحدات الاقتصادية التعبير المباشر عن حاجاتها ومصالحها ، فانـــه يخشى ان تنسى مصالح المجتمع وان يهمل تطور المجموع .

والخطط هي الاداة الاولى للتوفيق بـــين جميع المصالح ، ولمنع المركزية المتطرفة والتجزئة المتطرفة على حــــد سواء . وتساهم النقابات هي ايضاً بمقترحاتها في تحقيق هذا الهدف .

بيد ان النظام الاجتماعي – الاقتصادي لا يستطيع ان يعمل من تلقـاء نفسه . وما من نظام اجتماعي واقتصادي بقـادر على تسوية جميع العلاقات الاجتماعية – الاقتصادية تسوية عفوية كاملة . وكل نظام يشتمل على « ثغرات » وعلى «نواقص» . فما سيكون موقف الفرد او المجموعة من هذه «الثغرات»، وما سيكون رد فعلها عليها؟ انها مسألة تتعلق بالطبع بنشاط البشر ووعيهم واستطاعتهم . لكن النقابات تستطيع ان تمارس من جهتهـا تأثيراً قوياً على « سلوك » العمال في موقف معطى، وعلى الطريقة التي سيقدمون بها مطالبهم، وعلى التدابير الواجب اتخاذها « لتنشيطهم » . ومن الضروري ، علاوة على ذلك ، ان « تتصرف » مجموعات العمل تصرفاً يضمن احترام حقوق ومصالح جميع اعضائها . ولهذا تتدخل النقابات مباشرة عنـد تحديد معايير التعويض

بالنسبة الى كل فرد ، وعند تحديد معايير توزيع المساكن والاستخدام والتسريح والمنح الدراسية الخ ...

ان وضع النقابات يؤهلها للتوفيق بنجاح بين هذين الصنفين من المصالح ، ولأخذ مصلحة المجتمع بعين الاعتبار دون اهمال مصالح مختلف مجموعات العمل او الفروع الاقتصادية او الزمر او الافراد . فالنقابات بطبيعتها تنظيم يستطيع ان يحتوي هذه المصالح كافة . فبفضل ارتباطها بالمنظمات النقابية العليا ، تحافظ على مصلحة الطبقة العاملة بأسرها والمجتمع في مجموعه. وبفضل ارتباطها المباشر بالعمال المنتمين اليها يستطيع كل واحد من هؤلاء ان يعبر بقوة عن ارادته ومصالحه .

وتوفيق المصالح هذا هو بالتأكيد واحدة من اعقد مهام النقابات . والحل السهل هو الانجرار ديماغوجياً وراء المصالح الفردية والمؤقتة . فبعد الحرب مباشرة ، كان المطلب الاكثر شعبية بالنسبة الى النقابات هو ان تضغط في سبيل زيادة الاجور . لكنها لو فعلت ذلك لكانت دللت على قصر نظر واهمال لمصالح المجتمع ، الامر الذي سيضر على المدى البعيد بالعمال انفسهم . لكن المجالس العمالية تقرر في بعض الحالات ، ومن جانبها وحده ، ضغط الجهاز بهدف زيادة الانتاجية . ومن صالح النقابات هي الاخرى ان تتقدم الانتاجية ، لكن عليها ان تمنع ، في كثير من الحالات ، تسريح النساء ومشوهي العمل والعمال الذين لا يمكنهم ان يجدوا عملاً جديداً. وفي مثل هذه الحالات تحرص النقابات على ألا يلحق مساس بالمصالح الفردية وألا تنتهك الحقوق الفردية . وتكون مهمة النقابة بالتالي تدعيم التضامن بين العمال .

وتكرس النقابات جزءاً كثيراً من اهتمامها لتوفيق المصالح داخل الطبقة العاملة . وهذا ما يتجلى بوضوح في دورها في مجال توزيع المداخيل الفردية .

أولاً — تسعى النقابات ، بالتعاون مع اجهزة الدولة ومختلف الدوائر الفنية ، لإيجاد الوسيلة التي تسمح « بتحقيق اكبر مساواة ممكنة في شروط

النشاط الاقتصادي وتوزيع المداخيل » بين المنشآت والفروع الاقتصادية المتشابهة .

ثانياً – لم ينحصر اهتمام النقابات فيما يسمى بـ « التوزيع الخارجي » اي توزيع المداخيل بين المنظمات الاقتصادية والمجتمع ، وفي القضاء على التفاوتات بين مختلف فروع الاقتصاد . انما كرست جزءاً كبيراً من نشاطها « للتوزيع الداخلي » ،اي توزيع الموارد المتوافرة لمجموعات العمل بين هدفين رئيسيين: تطوير المنشآت ومداخيل العمال الفردية .

ثالثاً – تبذل النقابات نشاطاً كبيراً عند تحديد المعايير التي تنظم نمط تكوين المداخيل الفردية. فكل منظمة اقتصادية توزع المداخيل الفردية حسب قاعدة محددة . والنقابات تساعد مجموعات العمل في تحديد أحسن المعايير وادقها.وهي تحرص بشكل خاص على مقاومة الميول الى « تسوية » المداخيل الفردية، والميول البيروقراطية الى احداث تفاوت اكبر مما ينبغي في المداخيل. وبفضل جهود النقابات تكون المداخيل الفردية متناسبة الى اكبر حد ممكن مع نتائج كل عامل ونتائج وحدته الاقتصادية ومنشأته .

وعلى هذا المستوى تلعب النقابات دوراً جدياً في محاربة الانانية والتعسف والتهاون والتبذير والطرائق البيروقراطية واللاإنسانية– وهي ظاهرات ليست نادرة حتى بين العمال . ان النقابة تأخذ على عاتقها حماية العامل من تعسف الآخرين ومن الطرائق البيروقراطية للمسؤولين او لجهاز الدولة ، لكنها تحمي ايضاً العمال من رفاقهم لتحول دون البعض ودون ان يعيش على حساب الآخرين .

التنظيم الذاتي

ان التنظيم النقابي الاساسي الذي يعرف خيراً من غيره حاجات العمال الحيوية المباشرة وحالتهم المعنوية يطرح على المجلس العمالي او على مدير

المنشأة مطالب واضحة محددة . انه يطالب بتسوية المشكلات المتعلقة بتلبية حاجات العمال: السكن ، الضمان الاجتماعي ، الحماية الطبية ، الثقافة ، الخ .. و « اعتمادات الاستهلاك المشترك » الموضوعة تحت تصرف المجالس العمالية لهذه الاغراض ، تصرف بمساهمة النقابات المباشرة . وتقوم المنظمات النقابية الاساسية في هذا المجال بعدة مبادهات : تحسين الانارة في المنشأة ، تحسين تجهيزات مقصف المنشأة ، التوزيع المجاني لوجبات الطعام اثناء العمل ، منح القروض للعمال الذين يقطنون بعيداً حتى يمكنهم شراء دراجات نارية ، فتح عيادة اسنان ، شراء اجهزة تهوية حديثة ، تجهيز المشالح ، الخ .

ودور النقابات لا يقف هنا بالطبع. فقد كانت وما تزال تنظيماً للمساعدة المتبادلة ، « للتنظيم الذاتي » والتلبية المباشرة لحاجات المنتمين اليها .

ان النقابات تنظم مباشرة الاجازات السنوية للعمال وتحرص على توفير افضل الشروط لهم ، كما تنظم النزهات والرحلات وجمعيات « اصدقاء الطبيعة » .

وتعتني النقابات ايضاً بالنشاط الثقافي ، من مكتبات وقاعات مطالعة وجوقات وفرق مسرحية وروابط فنية الخ. كما تبذل اهتماماً خاصاً بالرياضة. وتحرص النقابات في نشاطها هذا ألا تكون فوق العمال وألا تلبي حاجاتهم بالنيابة عنهم . وإنما مهمتها ان تحثهم على تنظيم انفسهم بأنفسهم .

ومن هذا كله يتضح ان النقابات والمجالس العمالية لا تتناقض بل تتكامل وتساهم معاً في تحقيق اهداف الطبقة العاملة .

من منشورات المجلس المركزي
لاتحاد النقابات اليوغوسلافية
١٩٦٤

حق الاضراب والتسيير الذاتي

ايفان بوجيفيتش

- ١ -

ان مشكلة الاضراب كطريقة من طرق نضال الطبقة العاملة لذات أهمية بالغة بالنسبة الى الذين يهتمون بقضايا الصراع الطبقي والدور الاجتماعي للطبقة العاملة. ولهذا يسأل الكثيرون ان كان حق الاضراب موجوداً في يوغوسلافيا وإن كانت النقابات تلجأ اليه كأداة لتحقيق مطالبها وإن كان ينسجم مع الاشتراكية ومع نظام التسيير الذاتي . والحق اننا لا نعالج هنا مشكلة الاضراب إلا في شكل جواب على المفاهيم الشائعة في البلدان الاجنبية ، وبخاصة الرأسمالية ، التي لا يكون فيها الاضراب ضرورياً فحسب ، بل يمثل ايضاً في غالب الاحيان احدى الأدوات الأساسية في نضال العمال والنقابات والاحزاب السياسية .

- ٢ -

ان نضال الطبقة العاملة واشكال هذا النضال – ومن بينها الاضراب – تتعرض الى تعديلات هامة في الشروط الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي طرأت على عصرنا. ان الاضراب لم يعد كما كان ايام كان على العمال ان يناضلوا

من اجل الحصول على الحقوق الاكثر بدائية . ولا بد ان نأخذ بعين الاعتبار ان الطبقة العـــاملة قد حققت خلال الثلاثين سنة الأخيرة في بلدان كثيرة ، وبواسطة الاضراب في غالب الاحيـان ، مكاسب تضمن مصالحهـا وحقوقها الاولية . كما اننا لا نستطيـع ان نتجاهل ان المنظمات العمالية هي اليوم اكثر نضجاً ومتانة وتجربة ، وانهـا قادرة على ان تخوض الصراع الطبقي بوسائل جديدة . أضف الى هذا ان تطور قوى الانتاج قد سمح بتحقيق تنـازلات تحت ضغط الطبقة العاملة . وعلاوة على ذلك فإن دور الدولة قد تغير في كثير من البلدان . ومن هنا نتبين ان تناقص نسبة الاضراب في بعض البلدان قد يكون نتيجة لما حققه العمال من مكاسب ، في حين ان ازدياد اعمال الاضراب ما عاد يعني بالضرورة ازدياد قوة الطبقة العاملة ، بل يدل فقط على ان هذه الطبقة لم تحصل بعد على الحقوق الديموقراطية الاولية التي تضمن مصالحها ولو جزئياً . وبالطبـع ان الاضرابات ما تزال تشن الى اليوم دفاعاً عن المصـالح الاساسية للطبقة العاملة ، وبخاصة في البلدان المتخلفة سياسياً واقتصادياً .

ان النقابات تلائم ، بقدر متفاوت ، طرائقها النضالية مع هـذه الشروط الجديدة . غير انه يحدث بدافع الانتهازية او العقـــائدية الجامدة ان يتمسك بعض القادة بالوسائل الكلاسيكية . وهذا ما يثبت ان الفكر النظري متخلف في بعض النواحي عن الممارسة وانه يسبب أخطاء وانحرافات وعرقلة في سير الطبقة العاملة نحو الاشتراكية . والموقف من الاضراب يجسد هذه الذبذبات . فمنهم من يؤكد انه اصبح غير مجدٍ في « الشروط الراهنة » ، وبذلك تتجرد الطبقة العاملة من سلاحها . ومنهم من يجعل منـه سلاحاً مستقلاً عن الشروط العامة العينية ، ويتشبث بالمقاييس القديمة البالية ويحجرها ، ويصر على تطبيقها حتى على البلدان التي طرأت عليها تبدلات اجتماعية واقتصادية جذرية فتسلمت فيها الطبقة العاملة السلطة .

ونستطيـع ان نقول ان مشكلة الاضراب كانت مشكلة راهنة ، في الأعوام

الأخيرة ، حتى في بعض البلدان التي سارت في طريق البنـــاء الاشتراكي فالاضرابات المحلية التي جرت في تلك البلدان أثارت نقـاشاً حاداً حول صحة الاضراب حين تكون الطبقة العاملة هي الحاكمة ، وحول موقف النقـابات ، وحول التناقضات داخل الاشتراكية ، وحول وسائل حلها .

وخلافاً للآراء التي تقول ان الاشتراكية تنمو بدون تناقضات ، فإننـا ، في يوغوسلافيـا ، نعتبر ان هذه التنـــاقضات حتمية ، وانه ينبغي ان تحل بالوسائل الديموقراطية . يقول برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا :

« ... توجد في البنية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد سلسلة تنـــاقضات طبقية ، تناقضات اقتصادية واجتماعيـة وسياسية وايديولوجية ، يمكن في بعض الشروط ان تأخذ طابعاً تنـــاحرياً ... وانما في هذه الشروط تبرز وتسوى وتبرز من جديد التنـــاقضات بين مصلحة المجتمع الجمـاعية ومصلحة المنتجين الفردية ، بين الدولة والتسيير الذاتي الاجتمـاعي ، بين الكومونة والجماعيات العليا ، بين الاكراه والحرية ، بين السياسة العامة وحق الانسان في تقرير مصيره بنفسه ، الخ ... » .

والشكل العضوي الذي يمكن ويجب ان تحل فيه تنـــاقضات التطور الاشتراكي هـــذه ، بصورة تدريجية وتطورية ، هو تطوير الديموقراطيـة والتسيير الذاتي الاجتماعي في جميع ميادين الحياة العامة (البرنامج) .

وعلى هذا فإن تقدم الاشتراكية يقتضي الاعتراف بتناقضاتها وتنـاحراتها لا محاولة اخفائها . وينبغي على الطبقة العـــاملة التي حققت انعطافاً حاسماً بتسلمهـا الحكم ان تبحث عن طرق ديموقراطية وجديدة لحل التناقضات التي ترافق النمو الاشتراكي . فلماذا يراد لها ان تستخدم الاسلحة نفسها التي كانت تستخدمهـا في الماضي يوم كانت بلا حقوق ؟ ولمـاذا يراد لهـا ان تستخدم

أدوات قديمة بعد ان صارت تملك الآن أدوات حديثة اكثر فعالية ؟

ان الكثيرين من الأجانب المهتمين بمشكلة الاضراب في بلادنا لا يأخذون بعين الاعتبار هذه الظروف الجديدة . ولهذا فإنهم قد يستخدمون احيانا مقاييس واحدة للحكم على الحقوق العمالية ووضع النقابات في بعض بلدان اوروبا الشرقية وعندنا . وتجاهل الظروف التاريخية الجديدة وما يتبعها من تطور حتمي في وضع النقابات انما يعني اعتبار العالم جامداً لا يتبدل ، وبالتالي التمسك بالعادات والافكار البالية والتخلف عن ركب التطور .

- ٣ -

من المستحيل ان نعتبر الاضراب وسيلة نضال طبقي عمالي مستقلة عن الظروف الاجتماعية التي يتم فيها هذا الاضراب . ومن الخطأ ، كل الخطأ ، ان نستنتج الاستنتاجات عن حرية او عبودية الطبقة العاملة ونقاباتها من مجرد كونها تستخدم او لا تستخدم الاضراب كوسيلة نضالية ، وبغض النظر عن الشروط الاجتماعية .

وفي رأينا انه لا يمكن الحكم على حرية وقوة الطبقة العاملة في بلد من البلدان الا اذا عرفنا هل هي ، والى اي حد، العامل الموجه للحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في هذا البلد ، وما الوسائل التي تمارس بها تأثيرها وتحقق مطالبها ...

ان الطبقة العاملة في البلدان الرأسمالية المتقدمة صناعياً هي العامل الرئيسي في خلق الثروات ، لكنها لا تلعب مع ذلك دوراً سياسياً يتناسب واهميتها كخالقة للثروة الاقتصادية . وحتى في البلدان التي وصلت الى اعلى مستوى من « الديموقراطية الغربية » ، لا تتولى الطبقة العاملة بنفسها توزيع فائض العمل

وتوزيع القيم التي خلقتها بعملها . انما يتولى ذلك الرأسماليون ومعهم الدولة . اما في تنظيمنا الاشتراكي للمجتمع فإن الطبقة العاملة هي العامل الرئيسي في توجيه الاقتصاد والسياسة . فهي تسوي بنفسها مشكلاتها الاقتصادية والاجتماعية بوصفها طبقة حاكمة ، اما مباشرة واما عن طريق اجهزتها في السلطة . واذا ما اردنا ان نعرف طبيعة نظام اجتماعي ما ، فعلينا ان نعرف من يقرر توزيع فائض العمل . والحال ان الطبقة العاملة هي التي تتولى ذلك في شروطنا الاجتماعية .

هذا لا يعني اننا نجهل التأثير الذي يمارسه جهاز الدولة الاداري على التوزيع ، ولا اننا نغمض عيوننا دون الخطر الذي ينتج عن ذلك . غير ان هذه الظاهرات السلبية ليست قاعدة النظام ، بل مجرد انحرافات حتمية وعارضة في النظام .

ان طبيعة النقابات ودورها قد تبدلا في الشروط الاجتماعية الجديدة. فقد تحولت النقابات من تنظيم للطبقة العاملة المستغَلة التي كانت تناضل ضد الطبقة الرأسمالية ، الى تنظيم للطبقة العاملة المتحررة والواصلة الى الحكم . وما عادت النقابات تصطدم بالنظام الاجتماعي عندما تقوم بوظائفها . بل على العكس اصبحت المحامي الاول عن بناة هذا النظام الجديد .

ان وضع الطبقة العاملة في بلد من البلدان هو الذي يحدد طبيعة منظماتها وطرائقها النضالية ومجمل نشاطها . فمن الواضح اذن ان الاضرابات ليست هي التعبير عن حرية الطبقة العاملة والنقابات ، وليست هي مقياس وظائفها وحقوقها ، بل على العكس انها نتيجة افتقارها الى الحرية وتبعيتها الاقتصادية والسياسية للطبقة الرأسمالية . ويمكننا فقط ان نناقش في درجة هذه التبعية حسب البلدان، وفي اي البلدان يستطيع العمال ان يستخدموا الاضراب بأكبر قدر ممكن من الحرية او بأقل قدر . اننا نستطيع ان نتكلم عن حرية

الاضراب لكن هذه الحرية ليست هي حرية الطبقة العاملة .

ومما لا ريب فيه ان هناك فروقاً كبيرة من وجهة النظر هذه بين البلدان، الأمس واليوم . وقد توجب على الطبقة العاملة ان تناضل سنوات طويلة ، في البلدان الرأسمالية ، لتحصل على حق الاضراب . وقد حصلت على هذا الحق في غالب الاحيان بواسطة الاضراب . ومما لا ريب فيه ايضاً ان وضع الطبقة العاملة في البلدان الرأسمالية التي تقر لها بهذا الحق هو خير من وضعها في البلدان الرأسمالية التي لا تقره . لكن هذا لا يغير الطابع الطبقي لهذه البلدان . ان الصراع الطبقي في مجتمع طبقي ، سواء أفي بلد يتمتع بمستوى عالٍ من الديموقراطية البورجوازية ام في بلد دكتاتوري ، لهو قانون هذا المجتمع . وهو لا يتوقف لحظة ، والاضراب هو تعبيره الحتمي. ولو لم يكن العمال مرغمين على استخدام الاضراب للحصول على مكتسبات جديدة او للدفاع عن المكتسبات القديمة ، ولو كان بمقدورهم ان يفعلوا ذلك بطريقة اسهل واكثر ديموقراطية ، لما لجؤوا حتماً الى الاضراب . ان الاضراب ليس هدفاً في ذاته .

ان النظام الذي يبنى الآن في يوغوسلافيا هو نظام الكلمة الحاسمة فيه لارادة ومسؤولية الطبقة العاملة ، نظام لا يلعب فيه ارباب العمل ولا ادارة الدولة دور المتحكم المطلق ، نظام يقرر فيه المنتجون بأنفسهم حل المسائل التي تعنيهم . ان وضعهم ليس وضع من يتوجب عليه ان يحارب ويحمي نفسه ، بل هو وضع يتولون فيه بأنفسهم وبحرية تسوية مشكلاتهم ، وضع ينبغي فيه للمنازعات نفسها ان تسوى بأكبر قدر ممكن من الانسانية .

وفي العديد من البلدان الاخرى تتجلى ميول مشابهة . ويلاحظ برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا أن « نضال الطبقة العاملة للمساهمة في تسيير الصناعات المؤممة يزداد اهمية يوماً بعد يوم » . ان الطبقة العاملة تطالب اكثر

فأكثر بحق المنتجين في تقرير استعمال وتوزيع القيم التي يخلقونها .

والحال ان هذه المطالب تتجاوز بالضرورة اطر النظام الرأسمالي . ان تشريك وسائل الانتاج وصعود الاشتراكية هما صيرورة عالية. وعلى هذا فان العديد من ادوات المجتمع الرأسمالي ، ومن بينها طرق نضال الطبقة العاملة المرتبطة بزمن فات اوانه ، يجب ان تذهب في الشروط الاجتماعية الجديدة ، في الشروط الاشتراكية ، الى « متحف الآثار القديمة » .

ان المنظمات النقابية التي تطالب اكثر فأكثر بالتأميم ، سواء أفي البلدان المتطورة ام في البلدان المتخلفة ، والتي تطالب بحق العمال في تسيير المشاريع المؤممة ، لا تفعل ذلك لتسهل على نفسها الاضراب ، بل لتسمح للعمال بأن يحسنوا مستوى حياتهم وان يحلوا مشاكلهم . والهدف من ذلك تحرير العمال من وضع لا يستطيعون فيه تحسين حياتهم إلا بواسطة الصراع المكشوف والاضرابات .

ان احد الاسباب الرئيسية للنزعة المحافظة في الحركة النقابية هو رفضها ان تأخذ بعين الاعتبار هذه التطورات وهذه الاتجاهات ، وافتقارها الى الآفاق السياسية المتعلقة بسير المجتمع هذا .

وعلى هذا ليست الاضرابات ولا يمكن ان تكون معيار حرية الطبقة العاملة ومنظماتها ، مهما كانت الشروط التي تعيش فيها هذه الطبقة . ان المعيار الاول لحرية الطبقة العاملة هو تأثيرها ودورها في المجتمع والاقتصاد ، ومساهمتها في القرارات المتعلقة بتوزيع فائض العمل ، وتوزيع القيم التي تخلقها بعملها .

– ٤ –

ان احدى المميزات الاساسية للنظام الاشتراكي اليوغوسلافي تتمثل في

تسيير المنتجين الذاتي ، وحقهم في تسيير المنشآت ومجمل الاقتصاد . والحال ان احد العناصر الاساسية في التسيير الذاتي هو حق التصرف بالقيم المخلوقة ، اي حق توزيع الدخل حسب حاجات الكومونة والمنشأة والعمال والمستخدمين.

وعاماً بعد عام تزداد حقوق مجموعات العمل في التصرف بجزء اكبر اكثر فأكثر من المداخيل المخصصة للتوظيفات والخدمات الاجتماعية ورفع الاجور والمستوى الاجتماعي. والواقع ان ايقاع اعادة الانتاج ومستوى الحياة يتعلقان اكثر فأكثر بانتاجية العمل وبالارباح التي حققتها المجموعة وبفعالية التسيير . ان كمية الموارد المطلقة التي تتمتع بهـا اليوم مجموعات عملنا ليست بالطبع مرضية، ولا سيما انها ليست في مستوى الحاجات، لكن كميتها النسبية بالنسبة الى دخلنا القومي والموارد التي يتمتع بها اتحاد الجمهوريات ، دليل قاطع على ان مصير اقتصادنا ومستوى الحياة هو بين ايدي المنتجين المباشرين .

ولهـذا السبب تختلف نظرة المنتجين اليوغوسلاف الى مشكلات مستوى الحياة اختلافـاً جذرياً عن نظرة الطبقـة العاملة في البلدان الاخرى . ان طبقتنا العاملة تنتظر اكثر فأكثر حل هـذه المشكلات من قبلهـا هي لا من قبل شخص آخر . ولهـذا السبب ايضاً ، لا اساس من الصحة مطلقاً للرأي القائل ان النقابات اليوغوسلافية ليست حرة لانها، بالرغم من انخفاض مستوى حياتها عن مستوى الحياة في البلدان العالية التطور ، لا تلجأ الى الاضراب .

صحيح ان مستوى الحياة هو احد الاسباب الرئيسية للاضرابات في العالم. وصحيح ايضاً ان الفضل في الارتفاع النسبي لمستوى الحياة في البلدان الرأسمالية المتطورة صناعياً يعود الى حد كبير الى نقابات تلك البلدان والى ما قامت به من اضرابات . لكن من الصحيح ايضـاً انـه لا يمكن رفع مستوى الحيـاة بالاضرابات إلا في شروط اقتصـادية موضوعيـة محـددة وفي حدود هـذه الشروط . ان المستوى المرتفع للحياة ليس نتيجة النضال العمالي وحده ، بل

هو ايضاً وفي الوقت نفسه نتيجة التطور العام ، الاقتصادي والاجتماعي ، في العالم وفي تلك البلدان ، وكذلك ، وفي كثير من الحالات ، نتيجة الاستثمار الاستعماري .

كما يجب ان نأخذ بعين الاعتبار ان مستوى الحياة ليس دوماً معيار استغلال الطبقة العاملة في بلد من البلدان . فالطبقة العاملة في بلد يتمتع بمستوى مرتفع من الحياة ، يمكن ان تكون تحت نير استغلال اكبر . بل من الممكن ان يرتفع مستوى حياة الطبقة العاملة كلما ارتفعت درجة استغلالها .

ان مستوى حياة الطبقة العاملة اليوغوسلافية اليوم منخفض نسبياً او مرتفع نسبياً ، وذلك حسب البلد الذي تجري المقارنة معه . لكن اذا ما قورن مستواها الراهن بالوضع في يوغوسلافيا القديمة ، فلا مجال للشك عندئذ في انه ارتفع كثيراً . والشيء الاساسي هو انه لا يكف عن الارتفاع . وبالطبع عندما نتكلم عن مستوى الحياة ، فلا بد ان ننظر اليه في مجموعه ، في حركة الاجور الواقعية ، وفي الازدياد السريع لحاجات الطبقة العاملة عندما تتحرر ، وفي تبدل بنية السكان ، وفي زيادة استخدام اليد العاملة ، وفي تقدم الضمان الاجتماعي والتعليم المجاني ، الخ ...

ولما كان المنتجون اليوغوسلاف يمارسون تأثيراً حاسماً على توزيع الدخل القومي ، فإن الاضراب يفقد اهميته كوسيلة تأثير على هذا التوزيع . وفي هذه الشروط،تكمن مهمة النقابات في السعي الى تحقيق افضل توزيع ممكن، بالتعاون مع سائر العوامل والاجهزة الاجتماعية ، التوزيع الذي سيكون ذا نتائج ايجابية بالنسبة الى تحسين الانتاج ومستوى الحياة .

بالطبع هناك ، حتى في البلد الاشتراكي ، حدود اقتصادية وسياسية لا يمكن تجاوزها ، في زمن معطى ، فيما يتعلق برفع مستوى الحياة . وهذه

الحدود هي نتيجة الشروط الموضوعية المادية . وكلما تبدلت هذه الشروط ، اتسعت الحدود . فسياسة التوزيع مشروطة بالقاعدة المادية ، وبالعديد من العوامل الموضوعية والذاتية . كما تتعلق ايضاً بالاحداث العالمية . لكن هذا لا يعني ان العوامل الذاتية لا تلعب دوراً بالغ الاهمية .

وفيما يتعلق بتطورنا الاشتراكي ، فإن الشيء الاساسي هو ان المنتج المباشر والمجتمع يمارسان ، في اطار هذه العوامل الذاتية ، تأثيراً حراً وحاسماً على سياسة التوزيع ، وبالتالي ليس دور القيادة السياسية وجهاز الدولة في هذه السياسة دوراً مطلقاً أوحد . وبالطبع ان هذا الدور ما يزال موضوعياً كبيراً جداً ، ومن هنا ينتج انه توجد في الوقت الراهن، وبصورة حتمية موضوعياً ، في قطاع التوزيع ، ظاهرات يمكن ان يعتبرها التطور اللاحق سلبية . لكن حتى عمل هذه العوامل يتطور في نظامنا ، تحت نظر التسيير الذاتي العمالي والاجتماعي الذي ما عاد يطيق التشويهات الخطيرة والدائمة في التطور الاشتراكي . ولهذا قلما نلاقي ظاهرات استياء وتذمر من قبل العمال ومجموعات العمل التي قد لا تجد تلبية عقلانية لحاجاتها في اطار النظام الراهن .

ان جهوداً كبيرة تبذل في يوغوسلافيا لتحسين مستوى حياة الطبقة العاملة بأسرع ما يمكن . وفي شروطنا الراهنة ، لا يمكن للاضرابات ان تساهم البتة في ذلك . ذلك انه لا يمكن بواسطة الاضراب خلق قيم جديدة ، بل يمكن فقط التأثير على توزيعها . والحال ان العمال هم الذين يتولون ، الى حد كبير ، هذا التوزيع .

ان تبني الاضراب ، في هذه الشروط ، كوسيلة نضالية في يد طبقتنا العاملة ونقاباتنا ، انما يعني في الواقع التخلي عن السلطة والتخلي عن تسيير الاقتصاد وحكم البلاد ، يعني ان يقول العمال : ليتولَّ غيرنا ادارة المصنع

والبلد ، وسنناضل نحن مع نقاباتنا ضد هذا « الغير » للحصول على اجور افضل ولتحسين مستوى حياتنا . لكن سبق أن كان عندنا هذا النظام ولم ينل رضانا ، وقد ناضلنا ضده ، بالاضرابات وبغيرها من وسائل النضال ، وقمنا بثورة لندمره .

- ٥ -

حتى يطرأ تعديل جذري على موقف الطبقة العاملة والنقابات من الاضراب ، لا بد من توافر عاملين :

أ - زوال الملكية الرأسمالية أي تشريك وسائل الانتاج .

ب - آلية معينة في تسيير الشؤون الاقتصادية والاجتماعية تسمح للمنتجين بأن يقرروا مباشرة مسألة الانتاج وتوزيع الثروات المخلوقة .

وأحد هذين العاملين لا يعدل وحده وضع المنتجين بما فيه الكفاية لتلبية مطالب الطبقة العاملة التاريخية . فالتأميمات هي ، من حيث المبدأ ، خطوة الى الأمام من وجهة نظر التطور الاجتماعي . لكن اذا لم يكن العمال يتمتعون بحق تسيير المنشآت المؤممة ، لا يبقى أمامهم في كثير من الحالات سوى اللجوء الى الطرائق القديمة لتحقيق مطالبهم .

ان تأميم وسائل الانتاج والتسيير العمالي للمنشآت من قبل المجالس العمالية هما الدليل على وجود العاملين اللذين يتعلق بهما تحرر الطبقة العاملة في يوغوسلافيا .

فعلاوة على أجهزة التسيير الذاتي تتمتع كل مجموعة عمل بتنظيم نقابي يشكل جزءاً من النقابة التي تضم عمال فرع اقتصادي او عدة فروع متشابهة . والتنظيم النقابي حر ، والانتماء اليه ليس اجبارياً . وهذا التنظيم يهتم بجميع

المشكلات التي تهم أعضاءه ، وبخاصة مشكلات تسيير المنشأة ونشاط المجلس العمالي الذي يساعده التنظيم النقابي ويقدم اليه النصح ويتعاون معه .

ان قيادة التنظيم النقابي لمنشأة من المنشآت ومجلسها العمالي هما جهازان منتخبان من قبل عمال مجموعة عمل واحدة ، باعتبار ان الغالبية العظمى من العمال منتسبة الى النقابات . اذن فهما جهازان لا يمكن ان تقوم بينهما مصالح طبقية متعارضة ، والقيادة النقابية لا تستطيع ان تطرح نفسها أمام المجلس العمالي كممثلة لطبقة العمال . لكن من الممكن، وهذا يحدث كثيراً ، ان تكون لهما آراء متباينة حول بعض المسائل . وفي مثل هذه الحال يتناقشان حول موقفيهما ، لكن طبيعة الجهازين بالذات تمنع النقابة من ان تحاول فرض آرائها بالعنف ، بواسطة الاضراب ، على المجلس العمالي الذي هو جهاز التسيير الذاتي ، والذي انتخبه العمال بحرية ، بالاقتراع السري ، تماماً كما انتخبوا القيادة النقابية .

والمثال التالي يبين كيف تجري الأمور على الصعيد العملي : لنفرض ان القيادة النقابية طلبت من المجلس العمالي تخصيص جزء هام من الموارد الموضوعية تحت تصرف المجلس العمالي لبناء المساكن ، في حين يريد المجلس العمالي استخدام هذه الموارد في زيادة طاقة العمل . ولنفرض ان المناقشات بين اللجنة التنفيذية للتنظيم النقابي والمجلس العمالي لم تؤد الى نتيجة . ففي مثل هذه الحال تطلع النقابة المنتسبين اليها على تفاصيل النزاع . فتعقد اجتماعات للمجموعة العمالية ويعرض المسؤولون النقابيون وأعضاء المجلس العمالي وجهات نظرهم ويدافعون عنها. وعندئذ يحسم العمال بأنفسهم النزاع .

ان العمال لا يستطيعون في هذا الاجتماع بالذات ان يعدلوا قرار المجلس العمالي. لكنهم يستطيعون ان يطلبوا من المجلس العمالي ان يعدل قراره أو ان يطرح الموضوع المتنازع عليه للاستفتاء . واذا ما رفض ، وهذا شيء نادر ،

يستطيع العمال ان يسحبوا الثقة منه او من بعض اعضائه .

اذن يحق لنا ان نتساءل : مـــا حاجة النقابة الى اعلان الاضراب ضد شخص مـــا اذا كانت تستطيع ان تخلعه من منصبه بشرط ان يكون معها تأييد الغالبية ؟ وما الداعي لأن تتشبث بحق ضئيل طالما انهـــا تملك حقاً اكبر وانجع ؟

عندما لا ينجح عمال منشأة رأسمالية في الحصول على ما يريدونه بوسائل التفاوض السلمية ، يجتمعون ليقرروا اذا كانوا سيضربون . امـــا في ظل نظام التسيير الذاتي فعندما يندلع نزاع بين المجلس العمالي والتنظيم النقـــابي ، يجتمع العمال ليقرروا بغالبية الاصوات ما المقترحات التي تبدو لهم أصح، أمقترحات النقابة أم مقترحات المجلس العمالي .

لكن حتى اذا لم يكن هناك اي نزاع بين النقـــابة والمجلس العمالي ، فمن الممكن دوماً ان تستاء فئـــة من العمال من احد قرارات المجلس العمالي او حتى النقابة. لكن القاعدة عندنا تنص على خضوع الأقلية لقرار الأكثرية، والنقابة لا تستطيع ان تنظم اضراب أقلية ضد الاكثرية ، واي أقليـــة قد تفكر بفرض ارادتهـــا على الاكثرية ، ستدان كليـــاً ، وسيحكم على محاولتها القيـــام باضراب بالفشل مسبقاً باعتبار ان الاقلية لا تملك القوة الكافيـــة لفرض نفسها على الغالبية . والنقـــابة لن تحرمها من تأييدها فحسب ، بل ستدعم ايضاً مصالح الاكثرية .

لكن هذا لا يعني ان الاقليـــة قد لا تكون على صواب احياناً . فهنـــاك حالات ترتكب فيها غالبية المجموعة العمالية ظلماً تجاه فئة من العمال . لكن حتى في هذه الحال ، لا تستطيع الاقلية ان تلجأ الى الاضراب . بيـــد انها ليست مرغمة ايضاً على الاستسلام لقرار الاكثرية . انها تستطيع ان تستمر في النضال كيما تقنع الآخرين بصحة آرائها وتحمي مصالحها ، وتستطيع ان تستمر

في النقـاش ، وتستطيع ان تطلب المساعدة والتدخل من خارج المنشأة ، من قبل القيادات النقابية العليا وغيرها من الاجهزة .

اذن فالتسيير الذاتي العمالي عندنا يتمتع بآلية متطورة جداً لا تستبعد كل امكانية للجوء الى الاضراب فحسب ، بل تمثل ايضاً قفزة نوعية في تقـــدم الطبقة العاملة تتجاوز من بعيد «حق الاضراب» . وواضح ان الذين يقررون لا يلجأون أبداً الى الاضراب . فالاضراب هو ضغط يمـارسه الذين لا حقوق لهم على الذين يقررون .

- ٦ -

هذا كله لا يسمح لنا البتة بالاستنتـاج بأن المجتمع اليوغوسلافي خلو من المنازعات وبأنه لا وجود فيه للتناقضات والصراعات .

كما لا ينبغي ان نستنتج مما تقـــدم ان الاضرابات مستبعدة نهائياً في يوغوسلافيا . لكن الشيء الاساسي الواجب استنتـاجه هو ان الاضراب غير مجدٍ ومستحيل كوسيلة نضالية وكطريقة عمل للمنظمات النقابية .

فنظراً الى بنيتنـا السياسية والى آلية التسيير الذاتي ، فإن مشكلة حق الاضراب منعدمة الوجود في بلادنا ، سواء أمن الزاوية النظرية ام من الزاوية السياسية. لكن ينبغي ان نشير ايضاً الى ان الاضراب ليس محرماً بأي نص، كما انه لم تكن هنـــاك من ضرورة البتة «للسماح» به بنصوص قانونية او قرارات نقابية . ان هـذه المسألة لم تسوَّ البتة بالقوانين ، لا لشيء إلا لأنه لم تكن هناك من حاجة الى ذلك باعتبـار ان الاضراب قد اصبح عندنا وسيلة بالية تجاوزتها النقابات، وباعتبار ان الطبقة العاملة قد اكتسبت وسائل جديدة اكثر فعالية لتوكيد نفوذها .

والواقع ان حق التسيير الذاتي يستبعد ضرورة الاضراب ، بحيث ان الاعتراف الصحيح بالحقين يعني المزاوجة بين اشياء متناقضة ومتعارضة . بل يمكننا القول من وجهة نظر حقوقية ان حق الاضراب يستبعد ويلغي حق التسيير الذاتي العمالي .

بيد انه تنشب دوماً منازعات بين العمال واجهزة التسيير ، بين النقابات واجهزة السلطة ، وستظل تنشب في المستقبل ايضاً بلا ريب. لكن المضمون الاجتماعي لهذه المنازعات قد تبدل . فهذه المنازعات ليس لها طابع طبقي . انها ليست منازعات بين الملاك الخاصين للمصانع وبين العمال . بل هي ، في الواقع ، منازعات بين العمال وبين اجهزتهم الخاصة ، ولا سيما على صعيد المنشأة .

هذا كله لا يمنع ان تنفجر هنا وهناك اضرابات عندما يحتدم النزاع . وليس من المستحيل ان تنطرح امام اجهزة التسيير الذاتي عقبات بيروقراطية تعجز عن التغلب عليها .

وهذه المنازعات يمكن ان تندلع داخل المنشأة، او في العلاقات مع اجهزة السلطة . ان استئصال جذور النزعة البيروقراطية ليس بالعمل السهل ، وآثارها وبقاياها تستطيع ان تعرقل لمدة طويلة من الزمن آلية التسيير الذاتي. ان النزعة البيروقراطية شيء محتم ، وتدميرها عملية طويلة النفس . وبعض الطرائق البيروقراطية داخل المنشأة ، وبعض قرارات اجهزة السلطة قد تسبب استياء شديداً لدى بعض مجموعات العمل يدفع بها الى التفكير بأن الاضراب قد يكون الوسيلة الوحيدة المتبقية امامها لفرض تسوية المشكلات بطريقة اخرى او أسرع .

وبالطبع ، ان ما يحرك مثل هذه التصورات ليس هو دوماً ضعف وقلة وعي بعض مجموعات العمل او بعض العمال . انما ينبغي ايضاً ان نبحث عن

علة هذه التظاهرات في بطء الادارة وفي البيروقراطية ، ومثل هذه الحالات ليست بالنادرة .

وانعكاسات الطرائق البالية تكون اشد ايضاً على مستوى المنشأة ، عندما تدخل في صراع مباشر مع نظام التسيير الذاتي وارادة الطبقة العاملة المتحررة . وقد سجلت حالات جرى فيها رفع معايير العمل بدون الرجوع الى رأي العمال والنقابة ، وضد ارادة المجلس العمالي احياناً، الشيء الذي يعتبر بمثابة دليل ساطع على استمرار العادات القديمة والتصرفات البيروقراطية تجاه العمال ونظام التسيير العمالي . ومما يزيد في تفاقم الامور كون التنظيمات الاجتماعية والنقابية عاجزة في بعض الحالات عن تحمل مسؤولياتها بالصورة الواجبة .

لكن وعلى الرغم من حتمية الصراعات والتناقضات داخل مجتمعنا الاشتراكي ، من المؤكد ان الاضراب ليس إلا ظاهرة تدل، في الحالة المعطاة، على ان آلية التسيير الذاتي لا تعمل كما يجب ، وعلى ان المنتجين لا يستخدمون حقوقهم ، وعلى ان اجهزة التسيير والنقابة لا تقوم بدورها على الوجه المطلوب . ومثل هذا الاضراب لن يكون دليلاً على قود النقابة،بل سيكون برهاناً على ضعفها وعلى ضعف مجمل مجموعة العمل .

ان العجز عن استخدام آليتنا الديموقراطية للقضاء على النواقص والاخطاء ولتحسين شروط الحياة ، هو وحده الذي يمكن ان يسبب الاضرابات .

ومما لا شك فيه ان الكثير من هذه « النواقص » وهذه « الاخطاء » وهذا « العجز » ظاهرات طبيعية وحتمية ، لكن مما لا شك فيه ايضاً انها عابرة وعرضية في بنائنا لنظام الديموقراطية المباشرة . انها حتمية بسبب حداثة هذا النظام وحداثة طبقتنا العاملة .

وعلاوة على ذلك ، فقد تطور مجتمعنا الاشتراكي ، حتى الأمس القريب ،

في شروط اقتصادية صعبة للغاية . ان يوغوسلافيا بلد متخلف نسبياً ، وهو يبذل جهوداً ضخمة للخروج من هذا الوضع ، والظروف العالمية قد عرقلت في كثير من الاحيان بناءنا . ان الطبقة العاملة في بلدنا تبني نظامها الجديد معتمدة على تجربتها وحدها ، وتتعلم من اخطائها ومن مدرسة الحياة .

ولهذا ليس من المستحيل ان توجد في نظامنا الاشتراكي تناقضات . وبهذا الصدد يقول برنامج رابطة شيوعيي يوغوسلافيا :

« ليس من المستحيل ، حتى في شروطنا ، ان تبرز خلافات بين العامل منظوراً اليه إفرادياً وجهاز تسيير المنشأة ، او بين مجموعة العمل وجهاز اجتماعي أعلى . بل على العكس فهذه الخلافات ليست ممكنة فحسب ، انما هي ايضاً محتمة خلال مرحلة طويلة من التطور الاشتراكي . بيد ان طبيعتها تتعدل . فهي لم تعد نزاعاً طبقياً بين من يبيع قوة عمله ومن يشتريها ، ولا نزاعاً بين العامل ودولة حلت محل الرأسمالي وحافظت على علاقات داخلية شبيهة بالعلاقات السابقة . ان الخلافات تبرز اليوم ، بالدرجة الاولى ، عندما ترى احدى المجموعات العمالية ان حقوقها قد انتقصت نتيجة تدبير من التدابير .

« ان رابطة شيوعيي يوغوسلافيا تعتبر ان الخلافات الناجمة عن هذه التناقضات لا تشكل في حد ذاتها خطراً على العلاقات الاشتراكية . فهي انعكاس للتناقضات الملازمة لتطور العلاقات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي ، ويمكن تسويتها بفضل نظام الديموقراطية الاشتراكية والنشاط السياسي والايديولوجي الصابر للشيوعيين وسائر القوى الاشتراكية الواعية . بيد ان هذه العناصر تهدد بإحداث اختلالات جدية اذا ما فتحت الباب لتسرب تأثيرات غريبة عن الاشتراكية ، واذا ما عكست حيرة عابرة في صفوف الطبقة العاملة . وهذا بالأصل احد المجالات الرئيسية لعمل القوى السياسية القيادية للطبقة العاملة والاشتراكية » .

ولهذا فإن من مصلحة النقابات ان تعزز الدور القيادي والاداري للطبقة العاملة ، الشيء الذي يؤدي بصورة منطقيـة الى استبعاد طرائق النضال التي كانت تستخدم في المجتمع القديم . ومن يدافع عن المصالح الحقيقـة للطبقـة العامـلة فإنـــه سيعطي تفضيـله لا « لحق الاضراب » بل « لحق التقدير المباشر » . فهو حق أعلى شأناً وابعد مدى واكثر ايجابية وانسانية .

ان مشكلة حق الاضراب اذن ، في الشروط الراهنـــة لبلادنا ، ظاهرة اكاديمية خالصـة . فالاضراب كشكل من اشكال نضال الطبقة العاملة قـد اصبح بالياً لدينا عمليـاً ، والتطور الموضوعي لا يسير باتجـاه ولادته مجدداً ، باتجاه معاودة اللجوء اليه كطريقـة في العمل النقابي ، بل يسير باتجـاه تطور نظام التسيير الذاتي العمالي والاجتماعي ، هذا التطور الذي سيجعل كل ظاهرة للاضراب مستحيلة ، اي سيتجاوزها اجتماعياً وتاريخياً .

عن « القضايا الراهنة للاشتراكية »

حزيران ١٩٥٩



واقع التسيير الذاتي

زوران ماتكوفيتش

حين اعلن اليوغوسلاف ، بعد استبعادهم من المعسكر الاشتراكي ، انهم مصممون على البقاء فيه ، بل انهم سيتجاوزون السوفياتيين وذلك بعودتهم الى التراث الاشتراكي الحقيقي ، تحرك فضول العالم وانشغل بالوعد الذي ينطوي عليه هذا البرنامج . وقد أمل الكثيرون بأن يشهدوا ولادة نموذج اصيل يستلهم « المذهب الانساني الماركسي » ولا يكذب الغاية بالوسائل التي سيستخدمها لبلوغها ، كما كانت الحال في الدولة الستالينية .

فهل من الممكن التوفيق عملياً بين الديموقراطية بوصفها مساهمة من قبل الجماهير في السلطة وبين البنى المتصلبة بالضرورة لدولة ثورية ؟ وهل تنسجم الديموقراطية مع الاهتمام ببلوغ الحد الاعلى من الفاعلية الاقتصادية ؟ وهل يمكن للتخطيط الاشتراكي ان يتلاءم مع حاجات الاستهلاك ، مع تركه مكاناً كافياً للمبادهة والابتكار والنمو الاقتصادي السريع ؟

ان يوغوسلافيا ، بربطها الدقرطة الاقتصادية والاستقلال الذاتي المحلي والاستقلال الذاتي للخدمات العامة بمفهوم تلاشي الدولة ، قد قدمت جواباً جديداً ومبتكراً على مشكلة الديموقراطية الاشتراكية . فقد امكنها التوفيق بفضل نمط جديد من التخطيط ، يختلف اختلافاً كبيراً عن نمط التخطيط في البلدان الاشتراكية الاخري ، مرن ومباشر ، يسمح بحرية التبادل في السوق ،

امكنها التوفيق بين التوجيه الارادي للعملية الاقتصادية وبين العمل العفوي للسوق . وكان التوفيق بـــين هذين العنصرين يتجاوب مع الرغبة في تنمية متسارعة لا تخنق المبادهة على مستوى وحدات الانتاج . وكان من المفروض بفضل ذلـك ان يوضع حد للنوعية الرديئة والتشكيلة الضيقة من المنتجات المقدمة للمستهلكين الذين كان يصعب احياناً على المخططين ان يتنبؤا بحاجاتهم واذواقهم .

والتنازلات التي تمت لحساب اقتصاد السوق كان يجب ألا تؤدي البتـة الى تناقص رقابـة الدولة على التنمية ، اي على التراكم . وهكذا استمرت هيمنة اتحاد الجمهوريات وغـــيره من الاجهزة الادارية العليا على تكوين واستخدام رؤوس الاموال، وكانت الاجهزة المركزية تملك حتى عام ١٩٦٠ حق التصرف فيما يزيد بقليل على نصف النتاج القومي ، وتوجه فعلياً بجمـــل التوظيفات . وبصورة عامة كان تراخي قبضة السيطرة الادارية على الاقتصاد عملية بطيئة للغاية وما تزال بعيدة عن ان تكون قد اكتملت .

في البداية لم يكن هنـــاك نموذج منسجم كان يستطيع ان يعطي اتجاهاً محـدداً لتطور المجتمع اليوغوسلافي . وقد خلق النموذج رويداً رويداً ، كجواب على موقف استثنائي تماماً . ان النتـائج المريعة للانعزال الاقتصادي الذي سبب الفشل الجزئي للخطة الخمسية الاولى ، ثم ازمة الضمير ، أدت في النهاية الى تأسيس المجالس العمالية في عام ١٩٥٠ . ففي ذلك العصر ، كانت نتائج الحصار الاقتصـادي والتهديدات الخارجية ، والداخلية الى حد مـا ، تحتم الاستنجاد بمبادهة الجماهير ، كما كانت الحـــال الى حد ما في بداية ثورة اكتوبر . وقد ترافقت هذه الثقة في الجماهير العمالية باعتماد نوع من المرونة في قواعد التوزيع . وقد سلطت أضواء حادة على عيوب الخطة الخمسية الاولى .

ان البحث عن طريق جديد قد أذاب الجليـد عن الطاقات والحماسات .

وراح النظام الجديد ، القائم على التسيير الذاتي ، يخلق لنفسه ايديولوجيته الخاصة ، المستندة الى الكبرياء القومية والى وعي المناضلين . وكان المفروض ان تصبح يوغوسلافيا اول بلد يلغي استلاب العمل مع توكيد الطابع العقلاني للاقتصاد الاشتراكي . اما الاعتراض القائل ان النموذج اليوغوسلافي يوطد أسساً لرأسمالية جماعية ، أفلم تكذبه الملكية الاجتماعية التي لا تسلم بحقوق الملكية للمجموعات العمالية ؟ ان « ملكية المجموع وكل فرد على حدة » ، حسب تعريف كاردلي ، تحقق الانسجام بين المصالح الفردية والمصلحة العامة ، باعتبار ان الصلاحيات الاقتصادية تكون موزعة بين المنشأة والكومونة واجهزة الدولة المركزية .

ومع مر السنين أدخلت تعديلات شتى على النموذج . وكان اهم هذه التعديلات هو بلا ريب نقل الصلاحيات الاقتصادية الى الوحدات الاقليمية . ففي عام ١٩٦٠ كانت السلطات تبحث عن وسيلة لزيادة انسجام النظام وفاعليته ، ولتوفير قاعدة حقوقية لمؤسساته . وهكذا تم التصويت بعجلة كبيرة ، في كانون الثاني ١٩٦١ ، على ثلاثة اصلاحات هامة تتعلق بالسياسة النقدية والضرائبية والتعويضات . وكان المأمول من وراء ذلك حل مشكلة العجز الخارجي وإلغاء نظام الأجر عن طريق اعادة تنظيم المنشآت على شكل وحدات اصغر لا يتجاوز حجمها حجم الورشة . ويكون تعويض الشغيلة بالتالي منوطاً بمردود هذه الوحدات .

كان الرجال السياسيون آنذاك يبذلون قصارى جهودهم ، وبنفاد صبر ، لإنجاز اللمسات الاخيرة من التسيير الذاتي . بل كانوا يريدون ان يتم وضع الدستور الجديد بسرعة ، وهذا ما اتضحت استحالته .

بعد هذه التدابير التي تم الاعلان عنها بضجة كبيرة ، بدا تطور التسيير الذاتي وكأنه اكتمل ، وبدت المؤسسات وكأنها في سبيلها الى التوطد النهائي.

وكان المستقبل يبدو مؤكداً ويبرر ثقة مطمئنة: فقد ارسيت القواعد لاقتصاد اشتراكي ، وتأكد تحرير العمل وتعمق بفضل تطبيق مبـــدأ « لكل حسب عمله » تطبيقاً كاملاً .

لكن جـاء خطاب الرئيس تيتو ، الملقى في سبليت في ٦ ايار ١٩٦٢ ، لينفجر انفجار الصاعقة في السماء الزرقاء . فقد فضح بعنف وضع الاقتصـاد المتردي ، وألح بوجه خاص على الاختلالات في التجارة الخارجية . كما أشار ايضاً الى المستوى المنخفض لحيـاة العمال والى أمارات استيـائهم (تهديدات بالاضراب) . وقد هاجم الخطاب بحدة سوء الاستعمال والنواقص في نشاط بعض الشيوعيين. ولما كانت هذه هي المرة الاولى التي توجه فيها اصبع الاتهام (وان بصورة غير مباشرة) الى طليعة المجتمع ، رابطة الشيوعيين ، فقـد اتخذ الخطاب اهمية خاصة وتلتـه موجة من التطهيرات : كان المسؤولون عن الوزارات الاقتصادية قد بدلوا قُبل الخطاب بقليل ، وبدل كثيرون من مديري المصانع بعده بقليل . وقد جرت ايضاً محاولة لتضييق مروحة الاجور ، بعد ان فضح تيتو تفاوتات مشينة، وتخلى مديرون كثيرون عن تعويضاتهم الاضافية خشية التعرض لاستهجان الرابطة . وقامت مساجلات علنية . وعلاوة على الاختصاصيين في المسائل الاقتصادية ، بدت البلاد كلهـــا وكأنها تستيقظ من سبات روحي مستغرق . وجرت مناقشات حادة في كل مكان ، في المجموعات العمالية وفي الجامعة ، وعلى جميع مستويات السلطة ، وفي قلب الرابطة .

كان كل يقدم تفسيره الخاص للاحداث. هل يرجع سبب الركود الاقتصادي الى عمل السلطات المركزية التي لا تأخذ سوى ارادتها وحدها بعين الاعتبار ؟ ام ان مراكز التقرير ، على العكس ، متعددة اكثر مما ينبغي ، وغير مترابطة فيما بينها كما يجب ، وتشكل بالتالي منبعاً للفوضى ؟ ولقد بالغ البعض حتى تمنى ان تضع الادارة المركزية يدها من جديد على الاقتصـاد ، وأبدى تحسره على النظام القديم الذي مـــا يزال مطبقاً في البلدان الاشتراكية الاخرى . واذا

كانت اللامركزية قد امتدت الى آفاق اكبر مما ينبغي ، فلا بد من اعادة النظر ايضاً في التسيير الذاتي .

وكلما كانت تتطور في البلاد هذه المناقشة التي لم تذكر الصحافة إلا بعض تفاصيلها ، كان يرتسم اتجاهان : اتجاه يدعو الى اعادة الهيمنة المركزية على الاقتصاد والى التشديد على انضباط العمل والى زيادة الرقابة الاجتماعية ، واتجاه يدافع عن استقلال المنشآت الذاتي وعن مبدأ السوق . وكان أنصار الرأي الثاني يؤكدون ان التسيير الذاتي لم يولد اعوجاجات اقتصادية إلا لأن المركز لم يعرف كيف يدمج المبادهات المحلية من خلال منظور شامل ، وكان من بين حملة هذا الرأي قادة الجمهوريات المتطورة اكثر من غيرها (كرواتيا وسلوفينيا) . وقد شن هجوم عنيف، وبخاصة من قبل المسؤولين عن الصناعة الزغربية التي تعتبر اكبر منطقة للتجمع الصناعي في البلاد، على سياسة حرمان الصناعات القائمة من اموال التوظيف لصالح إنشاء مصانع جديدة . وخصومة التوظيفات هذه أحدثت بسرعة انشقاقاً وتعارضاً بين الذين يتلقون الاعتمادات – المناطق التي في سبيلها الى التصنيع – والذين يقدمونها (الجمهوريات المتطورة) . وراح السلوفينيون والكرواتيون يتساءلون : كم من الزمن ينبغي ان نحرم انفسنا من الارباح المتحققة وندفعها للصناديق المركزية التي تبذرها في مشاريع غير مدرة ، ويطالبون باعادة النظر في حجم التوظيفات ، اي بتخفيض الضرائب الاتحادية . وهكذا استيقظت من جديد النزعة القومية الاقليمية ، التي هي جرح من جراحات الماضي ، وكشفت عن توترات بين الجمهوريات .

وقد انعكست آثار هذا الموقف على صعيد التفكير السياسي ايضاً : فكما لاحظ بعض المراقبين ، لا يمكن لأي علاج ، ذي صفة اخلاقية او اقتصادية، ان يقدم حلاً دائماً . ولهذا اقترحت اصلاحات سياسية : استبدال الاطارات القديمة ، واعادة النظر في الصيغ الكلية القداسة كالمركزية الديموقراطية

والوحدة الايديولوجية للرابطة .

واثناء ذلك انتصر الرأي المؤيد للتسيير الذاتي : فالدستور الجديد، الذي جرى تبنيه في ربيع ١٩٦٣، اكد الاستقلال الذاتي لمنظمات العمل الاساسية، اي المنشآت ، وارجأ الى المستقبل موضوع العمل الحر لقوانين السوق . وعلى الصعيد السياسي ادخل الدستور الجديد مبدأ « دوران » الإطارات ، اي تحديد المدة التي يستطيع فيها شخص واحد ان يمارس مسؤولية اجتماعية واحدة .

وعشية المؤتمر الثامن لرابطة الشيوعيين ، حقق التفكير السياسي انطلاقة جديدة بإكثار الباحثين في العلوم الاجتماعية من التساؤل عن مشكلات الديموقراطية الاشتراكية وعن نظرية الحزب. وقد تواجهت عدة وجهات نظر في الندوات المعقودة في شهري كانون الاول ١٩٦٣ وحزيران ١٩٦٤ . وقد انعقدت بعض الجلسات بحضور القادة السياسيين ودارت مساجلات بين هؤلاء وبين الباحثين ، وقد عرضها وعلق عليها فيما بعد فليكو فلاهو فيتش ، عضو اللجنة المركزية لرابطة الشيوعيين ، في تقريره الذي قدمه للمؤتمر الثامن .

وقد تم الاعلان بعد ذلك بقليل عن ضرورة دقرطة الرابطة ، ولا سيما باتجاه إنعاش اكبر لصراع الآراء ، في الوقت الذي تحول فيه الجو في البرلمان الاتحادي بفضل انطلاق الروح النقدية لدى النواب . فقد ادخل على سبيل المثال تعديل جذري على طريقة وضع الخطة : فقد تقرر افساح المجال للمناقشات المفصلة بدءاً من مرحلة الاعمال التمهيدية ، بمساهمة النقابات وسائر المنظمات .

وحصلت المجموعات العمالية اخيراً على حق تسمية المدير بفضل قانون صادر في آذار ١٩٦٤ ، ولم يعد من صلاحية الكومونة سوى ان توافق او ألا توافق على اختيار المجلس العمالي .

ولم يأت المؤتمر الثـامن للرابطة ، المعقود في كانون الاول ١٩٦٤ ، بأشياء جديدة كثيرة ، باستثناء المزيد من الروح النقدية التي دلل عليها القـــادة في تحاليلهم الاقتصادية والايديولوجية . ان حدة المناقشات وصراحتها تمثلان تطوراً جديداً بالمقارنة مع المؤتمرات السابقة . وقد عارض قادة الرابطة بحزم كل محاولة لإعادة النظر ، في المستقبل ، بالمبـاديء الاساسية كالتسيير الذاتي والتعويض حسب العمل . بيد ان العديد من المشاكل ظلت مفتوحة : فقـد اعترف بالتناقضات القائمة بين المؤسسات من امثال التخطيط ورقابة الاسعار ، والاستقلال الذاتي للاعتماد ، وعمل السوق ، ولامركزية السكك الحديدية ، وتكوين مداخيل المنشآت حسب قوانـين السوق ، وارجيء حـــل بعض المشكلات الى ما بعد بمساعدة الاختصاصيين . بيد ان المؤتمر اختتم على اساس تأكيد ارادة النضال لتدعيم الاقتصاد واستقرار الاسعار .

والحال ان التضخم ، واخطاره المباشرة على مستوى الحيـاة ، استمر في تهديد المجتمع اليوغوسلافي . فهل يمكن للتدابير التي تم اتخاذهـــا مؤخراً ، كحصر الاسعار ، ان تلجمه ؟

هـذا هو اذن تطور نموذج التخطيط اليوغوسلافي الذي خضع لتعديلات متواصلة والذي لم تدرس نجاحاته ونقاط ضعفه دراسة كافية حتى الآن .

ترى هل ترسخ مبدأ التسيير الذاتي نهائياً في يوغوسلافيا ؟ لقد رأينا انــه لم يكن في البداية سوى وسيلة ايديولوجية لتشجيع الجماهير على رفع الانتاجية وعلى زيادة الجهود . وقــد اصبح اليوم رمز مجتمع بكامله مع بنـاه الاصلية . والحال ان هذا قد يحمل على الخلط بين مختلف مستويات التسيير الاجتماعي : فهذا التسيير يتحدد ، في مظاهره السياسية ، بالاستقلال الذاتي المحلي وبمساهمة المعنيين في تسيير الخدمات الاجتماعية. وعلى الصعيد الاقتصادي لا يعني تسيير المصانع من قبل الشغيـلة فحسب ، بل ايضاً مبـدأ السوق واستقلال المنشأة

الذاتي . بيد ان الصيرورة الاجتماعية ما تزال تشتمل على عناصر خارجية عن التسيير الذاتي ، كالتخطيط والادارة والاقراض ومختلف اشكال الرقابة الاجتماعية ، من رقابة الرابطة السياسية الى رقابة الاسعار .

ولهذا من المناسب ، كي نتجاوز الظواهر ، ونرى السير العملي لهذا النموذج ، ونتجنب الالتباسات ، ان ندرس التسيير الذاتي على حدة بوصفه مبدأ تنظيم المنشأة الاشتراكية ، في علاقته مع مجمل المجموعة الاجتماعية .

المصانع للعمال

لقد استقبل إدخال مبدأ التسيير الذاتي بريبة . فهل النية متجهة حقاً في يوغوسلافيا الى تسليم الاقتصاد لمبادهة المجموعات العمالية ؟ وهل سيصبح الشغيلة السادة الحقيقيين في المصنع ؟ واذا كان هذا صحيحاً ، فما نتائجه ؟ ألن تكلف هذه التجربة الثورية التي لا سابق لها في التاريخ ثمناً غالياً ؟ وبعبارة اخرى ، ألا يخشى من سيطرة الفوضى على الاقتصاد اذا ما تركت مسؤوليات اوسع مما ينبغي للعمال ، وبخاصة في بلد متأخر نسبياً ، طبقته العاملة في غالبيتها فتية ، بلا ثقافة ، ومفتقرة ، نظراً الى اصولها الريفية الحديثة ، الى الوعي الطبقي ؟

لقد رأينا حتى الآن ان صلاحيات المجالس العمالية تزداد اتساعاً ، وان التجربة اليوغوسلافية تبدو بالتالي انها تجاوزت عملياً الريبية الاولية بتوفير استقلال ذاتي واسع بما فيه الكفاية للمنشآت المسيرة ذاتياً . واذا كانت الخطة قد حافظت على وظيفتها كمنظم للاقتصاد ، الا انها باتت تقتصر على التنبؤات العامة بدون ان تترافق بالاكراه لفرض تنفيذها. وهكذا اصبحت المنشأة — تبعاً لآمال خالقي النموذج — العامل الأولي، وباتت تتمتع بحرية عمل واسعة.

وبالفعل ان مجموعة العمل تحدد الانتاج وتداول منتجاتها بحرية ، مسترشدة بالسعي الى تحقيق الحد الاقصى من الدخل . وما دامت السوق هي التي توجه بشكل رئيسي الانتاج ، فإن المنشأة تنتج ما يناسب الطلب ، باعتبار ان تلبية الطلب تسمح لها بالحصول على اسعار اعلى ، اي على ايرادية افضل . اضف الى ذلك ان مزاحمة الوحدات الاقتصادية المستقلة الاخرى تدفع بالمنشأة الى السعي باستمرار الى تخفيض تكاليف انتاجها وزيادة انتاجيتها ، بهدف تخفيض اسعارها . وغني عن القول ان الهدف الذي يسعى اليه النظام ليس تشجيع النزعة الفردية وروح الربح ، بل بكل بساطة تلبية الحاجات الاجتماعية تلبية افضل .

وهكذا شيد التسيير العمالي على اسس متينة : فمن جهة حث مادي ، ومن الجهة الاخرى الاستقلال عن اي تدخل اداري . وكان المفروض بالتالي ان يستبعد خطر البيروقراطية ، وهو خطر مهدد دوماً في المجتمعات الاشتراكية ، او ان يقلص الى حد كبير على الاقل . كما كان المفروض ان تتحرر طاقات الانسان الخلاقة ، باعتبار ان تسيير المنتجين الذاتي يفتح لهم مجالاً للعمل كفيلاً بتفتحهم ، ويحررهم من إكراه المخططين البعيدين .

لكن الامور لم تجر عملياً كما كان متوقعاً تماماً . فقادة الثورة اولاً ما كانوا مستعدين للتخلي عن قيادة الاقتصاد الذي كان همهم الدائم تطويره السريع بواسطة توظيفات كثيفة في مشاريع صناعية كبرى . كما لم تكن غائبة عنهم المخاوف من تسيير غير مسؤول من جانب العمال . وبالرغم من رغبة ملموسة في التجديد ، لم تختف البتة الاعتراضات القديمة على التسيير العمالي ، كخطر استهلاك الارباح على حساب التوظيفات او خطر الميل الى تحقيق المساواة قبل الأوان. وقد خيل للقادة في البداية انهم يستطيعون، عن طريق مدير المنشأة، ان يعادلوا ثقل سائر اجهزة الرقابة الاجتماعية . والواقع ان المدير ، الذي هو استمرار للطرائق الادارية في الاقتصاد ، والذي هو في غالب الاحيان

مناضل مجرب اكثر منه اختصاصياً ، انما كانت تعينه الكومونة ، فيصبح بالتالي موضع ثقة القادة السياسيين المحليين . وكانت مهمته الرئيسية تنفيذ قرارات المجلس العمالي والقيادة اليومية للمنشأة . والحال ان المدير ، الذي عودته فترة التسيير الاداري على سلطة شبه مطلقة ، كان في غالب الاحيان لا يتلاءم مع البنى الجديدة . وكانت المصاعب التي يواجهها مصنعه الخاضع لقوانين السوق تعرض كفاءاته، المتردية في غالب الاحيان ، لامتحان قاسٍ .

واخطر منذلك كان التباس دوره: اذ ان مطالب محيطه كانت متناقضة. ففي حين كان العمال ينتظرون منه ان يعمل وفق رغباتهم التي تطالب في غالب الاحيان بزيادة الاجور او توزيع الارباح ، كانت الكومونة تنتظر منه مساهمة متزايدة في صناديق التوظيف المحلية . وهكذا لم يتأخر ظهور التوترات. ولقد عرفت الكومونة في معظم الاحيان كيف « تضبع » المديرين بفضل قدرتها على إنهاء خدماتهم . وحين كان استياء العمال يبلغ درجة عالية من الحدة ، كانت لا تتردد في فضح المديرين وتقصيرهم ، فإذا بهم يتحولون الى كبش فداء للنظام . وحتى يضمن المدير لنفسه سنداً كان يشجع تكوين عصبة في المنشأة: فيعزز الميل الى اعادة انتخاب نفس العمال لأجهزة التسيير الذاتي، وسرعان ما يجد هؤلاء انفسهم معزولين عن المجموعة العمالية . واذا كان المدير يتمتع ، علاوة على ذلك ، بثقة الكومونة السياسية ، كان لا يتردد في تجاهل المجلس العمالي الذي يصبح آنذاك جهازاً شكلياً صرفاً . وحالات « تبلور السلطة » والاوتوقراطية هذه كانت بالطبع أميل الى الظهور في المناطق المتأخرة. وهذان التشويهان اللذان لحقا بالديموقراطية العمالية ، تكوين نخبة والاوتوقراطية، ما يزالان منتشرين الى اليوم، كما تشهد على ذلك الحملات الصحفية الاخيرة، بل حتى الاضرابات، التي اصبحت مأذونة ، ضد انتهاكات حق العمال .

ترى هل يمكن في المستقبل ضمان نفوذ اكثر واقعية للمجموعة العمالية ?

بالرغم من صعوبة استباق الاحداث، الا انه من المؤكد ان التطورات الجديدة وبخاصة تقسيم المنشآت الى وحدات فنية مسيرة ذاتياً ، وشمول التسيير الذاتي لإعادة الانتاج الموسع ، ستؤدي الى دقرطة التسيير الذاتي . كذلك فـإن القانون الجديد الذي منح مجموعات العمل صلاحيات اوسع فيما يتعلق بتسمية المدير يجعلنا نأمل في تطور مناسب بهذا الاتجاه .

لكن هذا الاحتمال لا ينطبق على ضغط السلطات المحليـة . فالصلاحيات الهامة الممنوحة لأجهزة الدولة الصغيرة ، اي الكومونات ، تسمح بتدخلات كثيرة للسلطات المحلية في حياة المنشأة . وهذه التدخلات لا تشجع ازدهـار المنشأة وتطور علاقات انسانية منسجمة . والبيروقراطية المحلية تنشد ، على مثال القادة القوميين ، تصنيع منطقتها بأي ثمن ، ولما كان النظام المالي يرغمها على ألا تعتمد إلا على مواردها الضرائبية الذاتيـة ، لذا فهي مضطرة الى ان تأخذ اقصى ما يمكنها اخذه من مجموعات الانتاج القائمة .

وهكذا فـإن العديد من العوامل تعرقل الاستقلال الذاتي والديموقراطية في المنشأة اليوغوسلافية . فهل كانت مع ذلك مساهمة العمال في التسيير مفيدة لسير المنشأة ؟ ان الاستقصاءات التي اجريت في المصانع تدلنا على ان المساهمة العمالية ، حين تكون فعلية ، تتناول قبل كل شيء المظاهر الخاصة كتوزيـع المداخيل والاجور ، ومشكلات الجهـاز العامل ، والخدمات الاجتماعية ، والى حد ما تنظيم العمل ، في حين ان التسيير المـالي والتجاري يفلت بتمامه من العمال .

الا انه من المؤكد ان التسيير الذاتي قد ادخل تحسيناً ملموساً على العلاقات الهرميـة في المنشأة وسمح باندماج افضل لمجموعة المنتجين . ان العمال اليوغوسلاف يعون انهم يعملون لصالح منشأتهم وانهم يقفون على قدم المساواة اجتماعياً مع اي عضو آخر في المجموعة . وحتى اذا كان يحال بينهم في بعض

الاحيان كما رأينا وبين ممارسة تأثير حاسم ، لكنهم يعون ان لهم الحق في هذه الممارسة، وانهم يستطيعون الاعتماد على قيم المجتمع في مجموعه حتى يتمتعوا فعلياً هـذا الحق . ولهـذا فإن تكوين المواهب وتطورها ، والمبادهة ، وامكانيات الارتقاء ، اكبر وأوسع مما هي عليه الحال في المنشآت الكلاسيكية الخاصة او المنشآت التابعة للدولة . ان الشعور بالمساواة والاندماج والانتماء الى المنشأة مكتسبات لا يمكن الرجوع عنها .

لكن نتائج التسيير الذاتي على الصعيد الاقتصادي تبدو أقل إقناعاً منهـا على الصعيد الانساني . لقد كانت له ، بلا ريب ، آثار ايجابية جداً فيما يتعلق بتحسين النوعية واختيار المنتجات المصنوعة في المنشآت كافة تقريباً . وبالمقابل لم يؤد التسيير الذاتي حتى الآن الى انجازات كبيرة فيما يتعلق بالتقدم الفـني وزيادة الانتاجية وتخفيض التكاليف . وتصديرات المنشآت مـا تزال غير كافية ، وبسبب التأخر التكنولوجي فإن وضع بعض المنشآت قد تردى حتى لم يعد مقبولاً او قابلاً للاستمرار . ومستوى الحياة لم يرتفع بالسرعة التي كان يرجوها العمال . وقد جاء اغلاق المشاريع الخاسرة في الآونة الاخيرة ليبرهن في نظر المتشككين — ومن بينهم عمال — على نقاط الضعف في التسيير الذاتي وعلى أضراره، وعلى مزايا النظام القديم الذي كان يضمن الاستخدام والاجور والحماية من تقلبات المزاحمة .

بيـد ان التعمق في تحليل الوضع يبـين أن نقـاط الضعف في الاقتصاد اليوغوسلافي لا يرجع سببها الاول الى التسيير الذاتي . فالضرائب المرتفعة على مداخيل المنشآت — التي تتجاوز احياناً الحدود المشروعة — قـد عرقلت تحديث المصانع بطريق التمويل الذاتي ، وكانت النتيجة بالتـالي تخلف بعض المصانع من الزاوية الفنية . أضف الى ذلك ان وفرة اليـد العاملة في المنشآت — التي تتفسر بانفجار السكان الزراعيين وبالهجرة الريفيـة وبالتوسع السريع للاستخدام الصناعي في فترة التسيير الاداري — قـد عرقلت مجهود اعادة

تنظيم الانتاج على الاسس الحديثة للانتاجية .

ولا شك في أن اعادة العمل بقوانين السوق والمزاحمة كان يجب ، نظرياً ، ان تقضي على المنشآت غير الفعالة . لكن عمل السوق ، كما سنرى ، كانت تعاكسه عوامل اخرى . كما ان زيادة الطلب الدائمة على العرض أدت الى اختلال دائم في توازن النظام .

وهذا الشطط في الطلب يرجع سببه الرئيسي — كما سنرى — الى التوظيفات المبالغ فيها ، ولا سيما الى سوء توجيهها . وكان ما ينجم عن ذلك من ارتفاع في الاسعار يغني المجموعات العمالية عن زيادة الانتاجية في المنشآت الضامنة لبيع جميع منتجاتها في سوق لم تتحقق فيها بعد تلبية الطلب . أضف الى ذلك ان المنشآت الاخرى التي تملك طاقات اضافية اضطرت الى تخفيض انتاجها بسبب قلة الطلب. ومن العبث ان نحاول تفسير هذا الوضع بـ « مزاحمة تميل الى ان تصبح سلبية وضارة » لأن المزاحمة ، كما رأينا ، لا تلعب دورها في غالب الاحيان .

ولمواجهة هذه المصاعب حاولت الادارة ان توجه الاقتصاد عن طريق التحكم في الاسعار التي لم تدرس مستوياتها مع ذلك بما فيه الكفاية من العمق . فقد ثبتت بعض الاسعار دون المستوى المفروض ، الشيء الذي وضع المنشآت امام الاختيار التالي : إما ان تكف عن انتاج بعض الاصناف ، وإما ان تستمر في انتاجها مع تحمل الخسارة والمطالبة بمساعدات. كما ان بعض الاسعار الاخرى ثبتت فوق المستوى المفروض . وقد كان لهذا التحكم في الاسعار نتائج مثبطة بالنسبة الى المجموعات العمالية . وقد سببت التدابير الادارية بعض الهمود وشجعت انتظار التدخل « من فوق » لسد العجز . ولم تلق جهود التحديث من تشجيع البتة .

واذا ما أضفنا الى ذلك نقص كفاءة الاطارات الاقتصادية ، وكثرة

الانظمة وتقلبها المستمر ، ونقص الحوافز المادية نظراً الى انخفاض مستوى الاجور ، وكراهية التغيير ، وفي المناطق المتأخرة كراهية الاختصاصيين ، فهمنا بصورة افضل اسباب الفشل الجزئي للتسيير الذاتي . فأحد الاسباب الرئيسية لهذا الفشل كان ضعف الاستقلال الذاتي الفعلي المنشآت . فالمنتجون لا يكافأون بما فيه الكفاية على جهودهم . والتدخلات المستمرة من جانب الادارة المركزية والكومونات شجعت الجمود الى حد ما ، بأمل ان يأتي الخلاص « من فوق » .

ولمعالجة هذه النواقص يتجه القادة اليوغوسلاف الآن (يشهد على ذلك المؤتمر الاخير لرابطة الشيوعيين في كانون الاول ١٩٦٤) نحو منح المنشآت استقلالاً ذاتياً فعلياً اوسع ونحو زيادة مسؤوليات اجهزة التسيير الذاتي . وقد تقرر تطبيق مبدأ اللامركزية على نظام القروض والاعتمادات ، وتخفيض الضرائب على المنشآت ، وتوسيع نطاق التسيير الذاتي ليشمل سياسة التوظيفات (اعادة الانتاج الموسع) في المنشآت بهدف حث مبادهة هذه الاخيرة . اما بصدد الانتاجية فإن التنظيم الجديد للمنشآت على اساس « الوحدات الاقتصادية » قد بدأ يعطي نتائج مبشرة . اذ يبدو ان الشغيلة قد بدأوا يهتمون اخيراً بعقلنة الانتاج (عن طريق تخفيض التكاليف وزيادة المردود) باعتبار ان التعويضات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنتائج المحققة في هذا المجال . كما ان تخفيض عدد اليد العاملة ، وهو شرط لا غنى عنه لزيادة الانتاجية ، قد وضع موضع تنفيذ منذ بعض الوقت .

وبالفعل بات القادة مقتنعين بوجوب الكف عن مساعدة المنشآت التي خلقت بمبادرة محلية غير مدروسة والتي لن تستطيع ابداً ان تكون رابحة ، كذلك المنشآت التي قادها سوء التسيير الى حافة الافلاس . وهم يقدرون ان المجموعة العمالية اذا علمت انها تعمل « على مسؤوليتها » ، وان الافلاس هو بالتالي العقوبة التي لا استئناف فيها في حال فشل التسيير ، تكون قد تحققت

خطوة كبيرة باتجاه تلاؤم !!انشآت المسيرة ذاتيـــاً مع المقتضيات الاقتصادية والفنية للصناعة الحديثة .

التسيير الذاتي ومجمل المجتمع

من الصعب اطلاق التعميات على يوغوسلافيا نظراً الى عدم تجانسها . ان تعدد اللغات والتباين التاريخي والثقافي ومستويات التطور الكبيرة التفـاوت تشكل عقبات تحول دون تقديم اي نظرة اجمالية عن المجتمع .

ولنذكر بايجاز بعض المميزات الرئيسية لنموذج التطور اليوغوسلافي قبل ان نتعرض الى مشكلاته الرئيسية الراهنة . ان النظام اليوغوسلافي يسعى الى التركيب بين العمليات العفوية لاقتصاد السوق وبين توجيه تعسفي للاقتصاد ، وذلك عن طريق الجمع بين النظام التقليدي لحرية المبادلات وبـــين تخطيط اجمالي . وهو يسعى الى حل مشكلة هذا الانسجام بوقف عمل المخططين على العمليات الطويلة الأمــد ، بينما تظل التوجيهات القصيرة المدى ، اي الانتاج الجاري ، خاضعة لقانون العرض والطلب . وعلى هذا فإن الصناعة الاساسية تابعــة مباشرة ان كثيراً وان قليلاً للخطة المركزية . لكن الخطة فقدت طابعها الالزامي بمقدار ما انها باتت لا تفرض اهدافها على كل منشأة . ان البضائع تتداول بحرية باعتبار ان تكوين الاسعار يخضع لقـــانون العرض والطلب (ضمن حدود محددة مسبقاً بالنسبة الى المنتجات ذات الاهمية الاولى) والمزاحمة بين المنشآت مرجوة . وقـــد تحولت الخطة من إلزام مركزي الى اطار تعمل من داخله الجمهوريات والمحافظات والكومونات والمنشآت على وضع خططها الذاتية على اساس واسع من الاستقلال الذاتي .

وأحـــد الاسئلة الاساسية التي تنطرح آنذاك هو معرفة كيفية تحقيق

اهداف خطة غير ملزمة لكل منشأة. ان الحل الذي جرى تبنيه هو الحفاظ على الطابع الالزامي لمشاريع التنمية الكبرى ، ولا سيما في الصناعة الثقيلة . وعلاوة على ذلك فإن اجهزة القروض والاعتمادات وسياسة التوظيف وتنظيم الاسعار تحقق توجيهاً فعلياً للاقتصاد . وتوزيع مداخيل المنشآت ، حسب نظام بالغ التعقيد ، ونظام الرقابات الاجتماعية والمصرفية يؤثران على تسيير المنشآت ويؤمنان التراكم . اذن فالتخطيط اليوغوسلافي يبدو ، على الاجمال ، كمؤسسة متعددة المراكز ، السيطرة فيها للخطة المركزية المزودة بأدوات مرنة تضمن لها تأثيراً غير مباشر على المجموعات الاقتصادية المستقلة ذاتياً بهدف تحقيق تطور متسارع طويل الأمد .

ولنذكر بايجاز النتائج التي حققها هذا النظام . فقد تضاعف الانتاج الصناعي ٤,٥ مرات بالنسبة الى ما كان عليه قبل الحرب ، بالرغم من ان يوغوسلافيا كانت، بعد بولونيا، البلد الذي عانى اشد التدمير نتيجة الاحتلال الالماني والحرب . وقد كانت سرعة التطور مرموقة ولا سيا بعد ١٩٥٤ في انتاج المواد الاولية والتجهيزات. وقد بدأ انتاج السلع الاستهلاكية والمنتجات الزراعية يزداد بدءاً من ١٩٥٣ . وقد كان المعدل الوسطي لزيادة النتاج الاجتماعي ١٠٪ بين ١٩٥٣ و١٩٦٠ : ١٣٪ بالنسبة الى الانتاج الصناعي و٧٪ بالنسبة الى الزراعة . لكن تطور المبادلات الخارجية كان اقل ايجابية . وقد اهملت بعض القطاعات ، وبخاصة المواصلات وبناء المساكن. بيد ان الاقتصاد اليوغوسلافي كان في مجمله يدعو الى تفاؤل كبير . فقد كانت وتيرة نموه من اعلى الوتائر في العالم وكان يبدو ان خطر ازمات النمو مستبعد .

ان الاختلالات التي ظهرت عام ١٩٦١ لم تكن متوقعة . فقد هبطت نسبة النمو الاجمالي من ١٠٪ الى ٥٪ بين كانون الثاني وتموز ١٩٦١ ، ولم يتجاوز النمو الصناعي نسبة ٧٪ طوال العام . واصبح الوضع ينذر بالخطر : فالاسعار ترتفع بسرعة ، والصادرات تقف عند حد معين لا تتجاوزه ،

والاجور الواقعية تتناقص . وظهرت مجارٍ خانقة في الزراعة (الذرة واللحم واللبن) ، وفي قطاع الطاقة، وفي المواصلات، وفي انتاج بعض المواد الاولية. وعانت بعض الفروع من البطالة .

ان اسباب هـذه الازمة كانت موضع مناقشات كثيرة . ولم تكن رداءة المحاصيل الناجمة عن الجفاف وزيادة الاجور بسرعة اكبر مما ينبغي لتفسرا كل شيء . ووجـه بعض الاقتصاديين اصبع الاتهـام الى اصلاحات كانون الثاني ١٩٦١ ، المتناقضة جزئياً وغـير المدروسة بمـا فيه الكفاية . وقالوا ان التصويت دفعة واحدة على ثلاثة اصلاحات هامة كان لا بـد ان يؤدي حتماً الى الفوضى .

ان هذه الانتقادات لم تمس لب المشكلة . والواقع ان ما كان يشكو منه الاقتصاد اليوغوسلافي ، وقـد تم اكتشاف ذلك مؤخراً ، هـو سوء توزيع التوظيفات: فقد كانت هذه التوظيفات غير كافية في بعض القطعات الاساسية ومبالغـاً فيها في بعض فروع الصناعة التحويلية حيث ظلت الانتاجية مـع ذلك منخفضة .

ان السبب الرئيسي لهذه الالتواءات يكمن في التنسيق غير الكافي للمبادهات المحليـة ، ان لم يكن في لامركزية الخطـة بالذات . فلأسباب ايديولوجية وسياسية ، وكذلك لتوفير الاستخدام لليد العاملة القادمـة من الزراعة ، كانت كل محافظة تتمنى ان يكون لها مصنعها . وقد بنيت هذه « المصانـع السياسية » دونما اهتمام بمردوديتها . وكان بناؤها يتطلب في غالب الاحيـان تجاوز سقف الاعتمادات المخصصة مغذياً بالتالي التضخم .

ولم يكن توجيه التوظيفات المحلية يأخذ بعين الاعتبار بما فيه الكفـاية مجالات التصريف المتاحة للانتاج المحلي ، ولا طاقات الانتـاج الموجودة في سائر انحاء البلاد، ولا المستوى الفني الذي توصلت اليه منشآت الفرع الرئيسية .

وفي المناطق الضعيفة التطور بوجه خاص ، كانت الكومونات تعطي الأولوية للمصانع التي يسهل بناؤها بسرعة والتي يمكن تشغيلها بيد عاملة غير مختصة. وهكذا وجد فيض من معامل النسيج والالكترونيك الصغيرة التي وجدت نفسها بسرعة في وضع صعب بسبب ضعف انتاجيتها وبسبب الاشباع النسبي للطلب.

وقد تم البحث عن الحل ، كما هو منطقي ، في التمركز الفني ، وفي الانضباط الذاتي للمنتجين في فرع واحد – كما ينص على ذلك الدستور الجديد – فبات واجباً على اجهزة التسيير الذاتي في المنشآت الصناعية التابعة لفرع واحد (وكذلك في الادارات والخدمات والمؤسسات الصحية والمدرسية الخ ...) ان تنسق سياسة تسييرها ضمن نطاق اللجان الاقتصادية الاتحادية التي ترسل اليها مندوبيها. اذن فالسعي الى تنسيق المبادهات المحلية قد تم عن طريق تفاهم المنشآت المسيرة ذاتياً على مستوى الفروع ، لا عن طريق مركزية جديدة للقرارات والرقابات. وبالطريقة نفسها يجب الحصول على الاختصاصات والتمركزات الفنية اللازمة.

وفي الوقت نفسه اعلن القادة الحرب على تبلور السلطة في ايدي فئة قليلة وعلى عدم كفاية مساهمة الجماهير في القرارات. والواقع ان الكومونة ، التي اعتبرت في البداية خطوة هامة نحو تلاشي الدولة ، كانت تخضع في غالب الاحيان لسيطرة « الزعماء » المحليين. وقد تبين انه من المستحيل عملياً حل مشكلة المساهمة السياسية عن طريق تجزئة الديموقراطية وعزلها الى استقلالات ذاتية محلية ذات اشكال ديموقراطية مباشرة او نصف مباشرة. فالمجالس العمالية ولجان الناخبين تجد نفسها في غالب الاحيان مجردة من اي سلطة واقعية من قبل البيروقراطية السياسية والاقتصادية المحلية التي حلت هيمنتها محل هيمنة زمرة المركز القائدة. وقد نجم عن ذلك نوع من لامبالاة الشبيبة (وهذه ظاهرة ذات اسباب اكثر تعقيداً نظراً الى انها مشتركة بين جميع

البلدان التي ساهمت في الحرب ضد الفاشية) بقيم المجتمع . فقد بدا ان السعي وراء الربح والتهالك على السلع الاستهلاكية قد تغلبا لدى هذه الشبيبة على المثل الثورية الكبرى ، وتغلب الاهتمام بالتكنيك على الاهتمام بالعلاقات الانسانية، وبات البعض لا يريد ان يرى في الرأسمالية غير فاعليتها ومستواها التكنولوجي العالي .

ان المؤتمر الاخير لرابطة الشيوعيين قد طرح ، كرد فعل على عقلية القادة الذين تكونوا في النضال الثوري وفترة بناء الاشتراكية البطولية،والذين ادعوا لأنفسهم نوعاً من معرفة مطلقة بالمشكلات العملية للمجموعات المحلية،مساهمين بالتالي في عطالة الجماهير ، طرح فكرة ان الشيوعيين لا ينبغي عليهم ان يفرضوا وجهة نظرهم إلا في حالة تعرض الاتجاه العام للعلاقات الاجتماعية للخطر ، وان النقاش يجب ان يتطور ، في كل ما عدا ذلك ، بحرية ، ولا سيما فيما يتعلق بالمشكلات العملية او الفنية او الاقتصادية لحياة المنشآت : اذ لا يكفي ان يكون المرء شيوعياً حتى يدعي لنفسه علماً خاصاً بهذه المسائل.

وعلى مستوى المسائل السياسية ايضاً فتح مجال اكبر لمبادهة النواب الخلاقة . ومن هذه الزاوية يبدو التطور الاخير (ولا سيما المناقشات الحادة حول خطة وميزانية ١٩٦٥ ، اللتين رفضهما البرلمان الاتحادي عدة مرات ، واللتين اكتظتا بالتعديلات المقترحة من قبل النواب) مبشراً بدقرطة فعلية على جميع المستويات في المستقبل .

لكن من الوهم ان نتوقع ان يتوصل النظام اليوغوسلافي الى توازن كامل، فالتوازن نادراً ما يكون واقعاً ، ولا سيما في مجتمع هو في أوج التطور . ومن اللغو ان نعتقد ان حل المشكلات يمكن ان يجده ويحققه اختصاصيون مزودون بصلاحيات اكبر . ان احد المظاهر الهامة للتسيير الذاتي،في مرحلته الراهنة ، هو انه لم يعد هناك من مجال للاستنجاد بالسلطة لحسم المشكلات

الناجمة عن تعقيد العلاقات الاجتماعية. ان النقاش المفتوح والدائم يفرض نفسه من بين جميع العوامل الاجتماعية . ومن هنا كانت ضرورة تشجيع حرية التعبير وتسهيل استبدال الاطارات القديمة .

ومن هذه الزاوية يختلف تطور المجتمع اليوغوسلافي بصورة ملموسة عن تطور سائر البلدان الاشتراكية التي تتمتع بدينامية مماثلة وان كانت تبدو وكأنها تسير في اتجاه مغاير . ان المرحلة الأولوية من جميع المجتمعات الاشتراكية تبدو واحدة : فمحل الفترة الثورية التي كان فيها صراع الطبقات يحمل آمالاً كباراً ، تحل مرحلة البيروقراطية الصاعدة ، المتميزة بالتصنيع السريع ، وبهيمنة جهاز الدولة والحزب ، وبتعبئة الجماهير ، وبالحملات الايديولوجية اللامنقطعة . ان نهاية الخروتشفية تبدو وكأنها بمثابة انتقال نحو هيمنة الاختصاصيين والفنيين ، من غير ان يتدخل الحزب عند كل مرحلة من مراحل التقرير . وبعبارة اخرى ، ان الرغبة في وضع حد « للنزعة الذاتية » و « للقرارات المتسرعة » و « لعدم الكفاءة » تحتم التوجه الى الفعالية العلمية للفئات الجديدة من حملة الدبلومات من ذوي الميول التكنولوجية .

وبالمقابل تبدو الاشتراكية اليوغوسلافية وكأنها تتقدم نحو حالة من الفوران لا يلعب فيها الاختصاصيون إلا دوراً ثانوياً . انها تبدو متميزة بدوام الصدامات بين مختلف العوامل الاجتماعية، ومن الممكن وصفها بأنها اشتراكية صراعية . وعلى هذا فالتلبية الآلية للحاجات الاجتماعية لم تعد ممكنة . وانما بعد مناقشات ذات مضامين ايديولوجية وفلسفية، ومساجلات عامة وصدامات محتمة ، سيتمكن النظام من البدء بقطف ثماره بإفساحه المجال للتركيب بين حاجات الجماهير ومتطلبات التقدم التكنولوجي ، بين مصالح المجموعة المحلية ومصالح المجتمع بأسره ، بين مصالح الجمهوريات المتطورة والجمهوريات الأقل تطوراً .

وآنذاك سيكون ديموقراطياً بقدر ما يمكن لنظام ما ان يكون ديموقراطياً ، فيعترف بأصالة جميع الحاجات الانسانية ، ويتخلى بالتالي عن اسطورة الغايات الاجتماعية المحددة مسبقاً والمفروضة « من فوق » من قبل سلطة عليا .

« الأزمنة الحديثة »
حزيران ١٩٦٥



الفهرس

		صفحة
مقدمة المعرب		٥
تناقضات الاشتراكية	ميتا حاج فاسيليف	٢٥
حول دور المنظمات الاجتماعية – السياسية في نظام الديموقراطية المباشرة	ميلانتي بوبوفيتش	٦٩
انسنة العمل والتسيير الذاتي العمالي	رودي سوبيك	٨٧
المظهر الاجتماعي والسياسي لتنظيم المشروع	زوران فيداكوفيتش	١٠٣
التعويض في نظام التسيير الذاتي	موما ماركوفيتش	١٢٣
نظام التعويض	ميكا سبيلياك	١٣٥
التخطيط وتوزيع الدخل من قبل مجموعات العمل	آزر ديليون	١٥٩
النقابات والتسيير الذاتي العمالي	ر. كيوفسكي	١٨٣
المجالس العمالية والنقابات	آزر ديليون	١٩٧
حق الاضراب والتسيير الذاتي	ايفان بوجيفيتش	٢١٣
واقع التسيير الذاتي	زوران ماتكوفيتش	٢٣١

إن اهمية التسيير الذاتي تزداد كل يوم ، ذلك أن اكتشاف أخطاء المؤسسات التي تسيّرها الدولة ، والبحث عن أسلوب جديد للادارة في المؤسسات الاشتراكية ، يحد من جمود النظام المركزي في التخطيط، والتنفيذ، ويعطي المنتجين حرية اوسع، تتناسب مع طبيعة الاشتراكية، ومع التقدم الذي تحرزه ، إن كل ذلك يجعل التسيير الذاتي موضوع الساعة . .

وفي هذا الكتاب عدة أبحاث لمجموعة من المفكرين اليوغسلاف يناقشون فيها قضية التسيير الذاتي، في النظرية والتطبيق، إنه كتاب شامل ، يناقش أكثر قضايا التسيير الذاتي المطروحة وأهمها خطورة.

